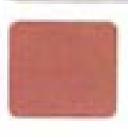
الاتجاهات المعاصرة

في نظم تدريب المعلمين









الدكتور

صلاح زهران الخولي



الاتجاهات المعاصرة

في

نظم تدريب المعلمين

دكتور

صلاح زهران الخولى

دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

371.122
ا . ص

الخولي ، صلاح زهران .

الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين/ د صلاح زهران الخولي .-

ط1.- دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع .

316 ص ؛ 17.5 × 24.5سم .

تدمك : 6 - 464 – 308 – 977 – 978

1. المدرسون - تدريب . أ - العنوان .

رقم الإيداع : 17557

الناشر : دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

دسوق - شارع الشركات- ميدان المحطة

هاتف : 0020472550341 - فاكس: 0020472560281

E-mail: elelm_aleman@yahoo.com

elelm_aleman@hotmail.com

2015

إهداء

الحمد لله الذى وفقنى إلى إنجاز هذا
الكتاب حتى خرج إلى النور بـهذه الصورة.
وأتمنى من الله تعالى أن أكون قد وفقت فيه.

إهداء خاص من القلب إلي :

- ✓ **أستاذي العزيز** : أ.د.مصطفى رجب.
- ✓ **والدى الحبيب** : أ. زهران محمود الخولي – والدتى الغالية.
- ✓ **إخوتى الأعزاء** : محمود زهران الخولي و أحمد زهران الخولي.
- ✓ **وشقيقاتى الرائعات** : أمل و إيمان وسمية وهناء.
- ✓ **وزوجتى المخلصة** : الدكتورة/هنادي العطار.

والله ولى التوفيق ،،،

دكتور/ صلاح زهران الخولى

فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
الفصل الثاني	
نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة	

الفصل الثالث

الموضوع	الصفحة
نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج	
• **مقدمة**	139
نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج	139
أولا: بعض الاتجاهات العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الخارج	141
ثانيا: أهداف نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة	143
ثالثا: أهمية تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج	146
رابعا : نشأة وتطور برامج تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج	149
خامسا: القوانين والقرارات بشأن البعثات ال تدريبية الخارجية للمعلمين المصريين	153
سادسا : شروط ومعايير اختيار المعلمين المرشحين للبعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين	155
سابعا: إجراءات ترشيح المعلمين والإعلان عن البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين	158
ثامنا: اختيار المعلمين ا لمرشحين للبعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين	162
تاسعا: معوقات وسلبيات نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء	164

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة
تحليل مقارن لنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى مصر وخارجها	
• **مقدمة**	217
أولا: أوجه التشابه وأوجه الاختلاف من حيث	217
✓ أهداف برنامج التدريب	218
✓ محتوى ومقررات برنامج التدريب	219
✓ أساليب التدريب	221
✓ وسائل ووسائط التدريب	222
✓ مؤسسات التدريب	223
✓ اختيار المدربين	225
✓ إدارة برنامج التدريب	227
✓ المتابعة والتقويم لبرنامج التدريب.	228
✓ التدريب الميدانى	230
✓ البرنامج الترفيهى.	231
✓ الشهادات	231
الفصل الخامس	
النظام التدريبى المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية	243

الموضوع	الصفحة

الفصل الأول
الإتجاهات العالمية المعاصرة
فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة

• **مقدمة:**

لقد برزت أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى السنوات الأخيرة عندما واجهت دول العالم ومن بينها مصر مشكلة تنمية مواردها البشرية وكيفية استثمارها لمواجهة أثر الثورة العلمية والتكنولوجية وانعكاساتها على جميع مناحى الحياة فى المجتمع. حيث إن المعلم لا يستطيع أن يواكب روح العصر بدون تدريب متواصل وتنمية مهنية مستمرة، لأنه يعتبر عنصراً أساسياً من منظومة التعليم. وهذا يستدعى أن يشارك التدريب كنظام فرعى للنظام التعليمى فى تنمية مهارات ورفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة.

وتهتم معظم الدول بالتدريب لأهميته المهنية فى رفع كفاءة المعلم وتنمية ذاته، وتتنوع هذه البرامج وتشارك فيها هيئات عديدة كما يتم فى اليابان.
أو التنسيق بين كليات التربية والجامعة المفتوحة ومراكز تدريب المعلمين ومراكز تطوير المجتمع لتحقيق أهداف التدريب كما يتم فى المملكة المتحدة. ويمكن أن تقوم كليات التربية إشرافها على المعلم فى السنوات الأولى لعمله كما يتم فى أمريكا، ويبرز أيضاً دور المؤسسات القومية فى تطوير برامج التدريب. وتتميز الصين بالعمل التطوعى لخبراء التربية فى مجال تدريب المعلمين، وتخصيص فصول دراسية بالكليات والجامعات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فيها.

ومعظم الدول المتقدمة تهتم بنظم تدريب المعلمين وتُخطط له بشكل مستمر وتسعى للنهوض به بشتى الوسائل المتاحة، كما ترصد له المبالغ المالية الكبيرة

وتوفر له كافة الإمكانات المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المرجوة. وتستخدم هذه الدول كل الموارد المتوفرة من أجل تنمية مهارات المعلمين أثناء الخدمة.

حيث تهتم الولايات المتحدة الأمريكية بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل كبير حيث ترصد وتُنفق ميزانية كبيرة على التدريب "حيث تضع الولايات المتحدة ضمن جداول المرتبات حوافز كبيرة للمعلمين الذين يلتحقون بالدورات التدريبية أو الذين يواصلون الدراسة فى الجامعات أثناء الخدمة للحصول على درجات جامعية أعلى مثل درجتى الماجستير والدكتوراه. وهذا يبين حرص معظم الدول المتقدمة على تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وأهمية ذلك من خلال تنظيم الدورات التدريبية المتنوعة لهم.

كما أنه قد أصبح نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة مطلباً ضرورياً فى الوقت الحاضر حتى لا يظل المعلم محدود الأفق فى عصر تتزايد فيه المستجدات التربوية المتلاحقة بشكل سريع، والتى تُلقى على المعلم مسئولية تجديد معارفه ومهاراته بشكل مستمر ليكون على درجة عالية من الكفاية، وذلك بعد أن طغت التكنولوجيا على العملية التربوية بشكل كثيف. ويوضح ذلك أن تدريب المعلمين أصبح ضرورة تفرضها التطورات التربوية الحديثة ويتطلبها التقدم التكنولوجى فى عالم يتحكم فيه نظام التقنيات الحديثة. كما تُعد الموارد البشرية المدربة من أهم العناصر الأساسية اللازمة لإحداث التنمية الشاملة فى أى مجتمع، "حيث يعتبر مستوى ونوعية الموارد البشرية من العوامل الرئيسية لزيادة الإنتاج وتحقيق الرفاهية.

ويتبين من ذلك أنه بالرغم من التقدم التكنولوجى الحالى إلا أن تنمية المهارات البشرية لا غنى عنها فى التنمية الشاملة، لأن القوى البشرية أساس كل

تقدم، ويمكن أن يتم هذا من خلال تدريب القائمين على التدريب من أجل ضمان جودة برامج تدريب المعلمين كموارد بشرية تقود العملية التعليمية.

من الملاحظ أن نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الدول العربية بصفة عامة يكاد لا يتجاوز العمل على إتقان تدريس بعض المواد الدراسي ة، واستخدام بعض الوسائل التعليمية دون الاعتماد على خطط منظمة يحدد فيها الأدوار وترتبط بالخطط التعليمية، مما يقلل من العائد الأكاديمي والمهني والثقافي.

مما يعنى أنه لا يتم الاستفادة من هذه الدورات التدريبية التى يتم تنفيذها بطرق عشوائية وروتينية تقلل من تحقيق الأهداف المرجوة. ولا يتم تخطيطها ضمن النظام التعليمى ككل لتلبية احتياجات المعلمين الفعلية ويحاول النظام التدريبى تلبيتها من خلال تنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة للمعلمين.

كما تزايدت المعارف المختلفة فى السنوات الأخيرة وتراكمت وتضاعفت بشكل يصعب على الأفراد ملاحقتها وأصبح لزاماً على أصحاب المهن ضرورة الجرى وراء كل جديد فى مجالات عملهم. وبالتالى اقتضت تلك المتغيرات والمستجدات تجديد المعارف مما يعنى استمرارية برامج التدريب. وإذا كان التدريب ضرورياً لكل أصحاب المهن والتخصصات، فإنه أكثر وجوباً للمعلمين ليحقق النمو المستمر منذ بداية العمل بالتدريس حتى مرحلة التقاعد بما يحقق التنمية المهنية للمعلمين.

كما يعتبر التدريب ركناً أساسياً من أركان التربية يحتاج إلى تطوير وتجديد وذلك بتجديد المعلومة التربوية، والتى هى بدورها تحتاج إلى قنوات وسيطة لنقلها إلى المتدرب المتفهم لرسالته كقائد للعملية التعليمية والتى تتطلب مفاهيماً وأنماطاً تدريبية متجددة. ويبرهن هذا على أن التدريب أصبح عملية إجبارية نظراً

لتراكم المعارف وحاجة المعلمين المستمرة لتجديد المعلومات والمعارف وتنمية المهارات.

وسوف يتناول الكاتب العناصر الرئيسة فى النظام التدريبى بما تمثله من مُدخلات وعمليات ومخرجات، حيث يتناول فلسفة وأهداف، وأهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ثم أساليب التدريب المتبعة لمعالجة مُدخلات النظام التدريبى، كما يبين مؤسسات التدريب التى تُسهم فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين، ثم يتناول بعض النماذج العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

أولاً: فلسفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تُمثل فلسفة التدريب جزء من العنصر الأساسى فى النظام التدريبى وهو المُدخلات، حيث يعتبر التدريب نظام له أسس واضحة وفلسفة محددة وليس عملية عشوائية، حتى يمكن القول بأن هذا البرنامج التدريبى يحقق الأهداف الموضوعة والمحددة مُسبقاً والمرجو تحقيقها بعد تنفيذ برنامج التدريب.

وتتضح فلسفة التدريب فى أن مفهوم التدريب يأخذ أسبقية على مفهوم التعليم، لأنه لا فائدة فى أن يكون المعلم مُلماً بمادته وبالأُطر النظرية فى التربية ولكنه غير قادر على التأقلم مع البيئة المدرسية التى يعمل فى إطارها. وذلك لأن من أبرز الأسس التى يقوم عليها نظام التدريب أنه نظام فرعى للنظام التعليمى، وإذا تحقق ذلك يكون المعلم قادراً على التعامل مع البيئة المحيطة.

كما تُشكل الفلسفة الرؤية التى من خلالها يتم تحديد التوجه المستقبلى للنظام التدريبى فى مجتمع المعلومات، وتشير الأدبيات المعاصرة إلى وجود العديد من الفلسفات التى ينادى بها الكاتبون. وذلك لتكون المداخل التى يُبنى عليها نظام التدريب فى ضوء معطيات الواقع المعاصر وحركته المتغيرة. ويمكن القول بأن الفلسفة العامة للدولة تؤثر فى فلسفة النظام التعليمى الذى يؤثر بدوره على فلسفة

النظام التدريبى. مما يعنى أهمية تطابق فلسفة التدريب مع فلسفة النظام التعليمى، وبالتالي مع فلسفة المجتمع المحيط به.

حيث ترتبط فلسفة التدريب بفلسفة الدولة العامة لتنمية القوى البشرية. ولن تقتصر فلسفة التدريب الجديدة على مساعدة المتدربين من المعلمين أثناء الخدمة فى التكيف مع متغيرات المنظمة التعليمية فقط، بل ترمى إلى أبعد من ذلك، فهى تعمل على إكسابهم القدرات والمهارات التى تُمكنهم من التفاعل الحى والإيجابي المتجدد مع التحولات والتغييرات السريعة فى أُطر من الكفاءة والفاعلية.

وما يؤدى إلى الحاجة للتدريب وجود كثرة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً. كما يلاحظ التغيرات الحادثة فى المناهج وطبيعة العصر الحالي. حيث يعمل فى مجال التعليم أعداد كبيرة من خريجى كليات أكاديمية مثل كليات الآداب والعلوم التى لا تتضمن مقرراتها مواد تربوية.

كما تتوقف فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة فى تنمية المعلمين مهنياً على العديد من العوامل منها مستوى ونوعية المشرفين على برامج التدريب وخبراتهم المهنية، ومدى وضوح أدوار المعلمين فى برامج التدريب وأهدافها، ومدى تحديث البرامج لتواكب أدوار المعلم التربوية فى عالم سريع التطور.

حيث تقوم الفلسفة على أساس إحلال المعرفة الفنية المتقدمة محل التوجهات والتعليمات التقليدية فى التدريب، فتتحول إدارة التدريب من نظام يقوم فقط على تلقى التوجهات وإصدار الأوامر إلى نظام متطور يتلقى المعرفة العلمية والتكنولوجية فى إطار تنظيمى متكامل من خلال تدعيم الموارد البشرية بالمعرفة المبنية على المعلومات المتدفقة بجانب تزويد ه بالمهارات التكنولوجية والفنية المتقدمة. وتتطلب فلسفة التدريب الجديدة فى ضوء التحديات المتغيرة فى القرن

العشرين، إعادة فحص البرامج التقليدية للمنظمات وإدخال التدريب من أجل التوظيف، وتنمية المهن المختلفة، وتنظيم المشروعات فى المؤسسات المختلفة.

ولذلك هناك بعض المعايير الأساسية التى ترتكز عليها برامج تدريب المعلمين الحديثة من أهمها اعتماد إطار أو نموذج نظرى للتدريب، حيث إن برنامج تدريب المعلمين الأكثر فعالية هو الذى يرتكز على إطار أو نموذج له جذور فى الحقائق التجريبية، وبرنامج تدريب المعلمين الذى يعتمد على نموذجاً نظرياً للتدريب يكون أكثر كفاية وفعالية من البرنامج الذى يفتقر لمثل هذا الإطار النظري للتدريب.

ومن الثابت أن صفة المعلم ليس مجرد الحصول على شهادة دراسية تفيد تخرجه فى مؤسسة تعليمية لإعداد المعلمين وصلاحيته لمهنة التعليم، أو التحاق المعلم ببرنامج تدريبى معين. ولم يعد اكتساب المعلم لمجموعة من مهارات التدريس كافياً لأدائه التعليمي، وذلك لأن مهنة التعليم متجددة حسب تجدد المعرفة.

كما أن مهارات التدريس تتعدد وتتنوع مما يلقى بالمسئولية على المعلمين فى ضرورة التجديد المستمر لمعارفهم ومهاراتهم حتى يكونوا على درجة عالية من الكفاءة طوال حياتهم المهنية تحقيقاً لمبدأ التعليم والتدريب مدى الحياة *Life long Learning & Training* . ويمثل هذا أبرز أهداف النظام التدريبى.

حيث تشير دراسة (جاجر ولاكمان *Jager&Lukeman*) إلى أهمية تبنى صيغ جديدة للتدريب تتفق مع الدور الجديد للمعلم نتيجة للانفجار المعلوماتى والتكنولوجى للمساهمة فى التحول من التعامل مع التعليم الحالى إلى التعليم المستقبلى. ويعنى ذلك ضرورة تدريب المعلم وفق نظام تدريبى حديث على كافة التجديدات التربوية التى تتلاءم مع التعليم المستقبلى وفق خطط مستحدثة فى إطار نظام التعليم الكلى. مما يوضح اهتمام الدول بنظم التنمية المستمرة لأنها عملية تجديد للمعارف والمهارات دون النظر إلى الخبرة. وتتمثل مدخلات النظام

التدريبى فى صورة أهداف يسعى التدريب لتحقيقها، مما يلزم متابعتها والإلمام بها لصقل وتنمية مهارات التدريس الفعالة، وليس مجرد الحصول على شهادات تخرج، وحضور دورات تدريبية مختلفة.

ومثال لذلك هناك بعض الدول المتقدمة التى تحرص على أن يحصل المعلم على بعض الشهادات المتخصصة والتى تعتبر رخصة له للقيام بالتدريس فى المؤسسات التعليمية، ومثلاً فى فرنسا تطلب وزارة التربية والتعليم من المعلمين الجدد بعد تخرجهم، ضرورة الحصول على ما يعرف باسم C.A.P.E.S. اختصار لشهادة صلاحية التدريس بالتعليم الثانوى. ويشير هذا لمدى اهتمام الدول وحرصها على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة والحصول على شهادات صلاحية للتدريس. والنظام التعليمى الحالى فى حاجة ماسة لتطبيق هذا النظام فى ضوء تطبيق المعايير القومية للتعليم.

ويكاد يجمع التربويون فى مختلف دول العالم على أن المعلم هو حجر الأساس فى العملية التربوية. كما أنه عامل هام من عوامل النهضة التى تعتمد عليها الدول فى تحقيق أهدافها، وتعتبر قضية إعداد المعلم وتدريبه من القضايا الأساسية التى يهتم بها المعنيون بالبحوث التربوية. واهتمت معظم المؤسسات الدولية خاصة اليونسكو بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتعزيز أوضاعهم. وذلك لأن المعلم من العناصر الأساسية فى منظومة التعليم والتدريب. ويتضح من ذلك أن نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحظى باهتمام الدول والمنظمات الدولية المعنية بالتعليم. كما أن بعض هذه الدول تُقدم مساعدات للدول الأخرى فى صورة تعاون دولى فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة كجهات مشاركة ومتعاونة وممولة لبرامج تدريبهم.

ثانياً: أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يُنظر إلى الأهداف على أنها النتائج المطلوب تحقيقها فى نهاية التدريب وهذه الأهداف إما أهداف بعيدة أو قريبة المدى. وتنبثق أهداف التدريب من الفلسفة التى يتبناها النظام التدريبى. حيث تسعى نظم تدريب المعلمين إلى تحقيق عدة أهداف ينبغى أن تتوافق مع نظام التعليم وتعتبر هذه البرامج جزءاً من مسئوليات القائمين على التعليم فى معظم دول العالم ، حيث تهتم الدول المتقدمة بموضوع التدريب وتراه صمام الأمان نحو تحسين مستويات الأداء وزيادة العائد من التعليم وذلك بهدف زيادة فعالية المعلمين وتطوير مهاراتهم فى مجال تخطيط وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقويم برامج التدريب.

كما إن الرؤية المستقبلية لأهداف التدريب التربوى تتحول من التعليم إلى التعلم، ومن تحقيق قدر مطلوب من كفاءة الأداء أو إيجاد حلول محددة للمشكلات والمعوقات، إلى إتاحة الفرصة للمتدربين فى القيام بمحاولات التطوير والاكتشاف والتجديد، كما إن التدريب لن يكون مقتصراً على تعليم مجموعة معارف ومهارات واتجاهات معينة، أو مرتبطاً باحتياجات الأعمال نتيجة التنافس فى البيئة الخارجية للمنظمات، إنما على تنمية الذكاء من خلال استثمار وتوظيف تكنولوجيا المعلومات فى برامج التدريب، وتقديم المعرفة المبنية على معلومات متنوعة من خلال استخدام أساليب تدريب مختلفة. ويتطلب ذلك نوعاً خاصاً من التدريب وتوجيهه لتحقيق أهداف معينة يتم تحديدها مسبقاً ويتوقع تحقيقها من خلال النظام التدريبى. ويتم بناء هذه الأهداف على أساس حاجات تدريبية فعلية للمعلمين كمُدخلات فكرية تتمثل فى المعارف والمهارات والاتجاهات.

كما أن نظام التدريب لا يتوقف عند حد تزويد المعلم بالمعارف، بل أنه يستهدف تدريبه على عدة مهارات تفيده فى عمله ومنها تدريبه على أساليب

البحث العلمى والنمو الذاتى وتوعيته بالبحوث والكتب فى مجال تخصصه، وتوعيته بالأهداف العليا للدولة، وتوجيهه توجيهاً سليماً نحو تحقيق هذه الأهداف، وإعداده للقيادة وتدريبه عليها نظرياً وعملياً. ومن أهداف نظم التدريب استمرار المعلم فى أداء وظيفته، ولكى يستمر فى أداء عمله وأدواره فإنه لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية فقط، وخاصة فى ضوء الابتكارات التكنولوجية فى عالم سريع التغير، وحتى لا يفقد صلته بالجديد فى مجال عمله.

وتسعى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

1- تلافى أوجه القصور فى إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة.

2- إطلاع المعلم على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم البرنامجى والمصغر والذاتى وأسلوب حل المشكلات.

3- تبصير المعلمين ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ككل ومشكلاته.

4- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فاعلية المعلم ورفع كفاءته.

5- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمين نحو مهنة التدريس.

فمثلاً فى ألمانيا يُطلب من المعلمين الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة ليتعرفوا على أخر التطورات فى العلوم بالحصول على مؤهلات إضافية، وتقدم نظم التدريب عدة برامج تشمل: قضايا معينة تُمثل مستويات معينة من المدارس بما فيها برامج الإدارة المدرسية وطرق التدريس.

ومن هنا يمكن القول بأن نظام التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى أن يتطور المعلم بعد تخرجه بحيث يبقى على اتصال بما يستجد فى ميدان التخصص العلمى

والإعداد المهنى، وتبصير المعلمين بالدور الذى تقوم به المدارس فى المجتمع، والبحث عن الوسائل التى تساعد على فهم وتنسيق العملية التعليمية، فضلاً عن فهم مشكلات النظم التعليمية والمدرسية ومحاولة حل هذه المشكلات.

ويتبين من ذلك أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتدريبهم على أساليب البحث والتنمية الذاتية والتوعية والإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال تخصصه، والتطبيق العملى للدراسة النظرية. وتعتبر هذه المُدخلات عنصراً من عناصر النظام التعليمى، مما يعنى ضرورة مراعاتها فى النظام التدريبى.

ثالثاً: أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تنبع أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمية التعليم فى المجتمع حيث يُعتبر النظام التعليمى الجسر الذى يُعبر عليه نحو المستقبل ويمثل النظام التدريبى أحد الأركان الرئيسية فى تدريب المعلمين. كما تحرص الدول على وجود برامج تدريب لتنمية مهارات المعلمين فى شتى المجالات.

وتتضح أهمية التدريب فى أنه يساعد على تغيير سلوك الأفراد من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية، كما يساعد على إيجاد الانتماء الإيجابى بين الفرد وعمله، كما يساعد فى عملية تخطيط القوى العاملة. حيث إن عملية التنمية ترتكز أساساً على كفاءة هذه القوى ويساهم فى زيادة ثقة المتدربين فى أنفسهم وقدراتهم.

وتأكيداً على أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبخاصة للمعلمين الجدد، ونظراً لوجود بعض أوجه القصور فى الإعداد لهم وبخاصة فى مجالات اللغات والحاسب الآلي، حيث تعتبر اللغات والحاسب الآلي من المواد الأساسية الجديرة بالاهتمام وضرورة التركيز عليها فى كل مراحل التعليم المختلفة. لذا فقد أصبح نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة "مظهراً من مظاهر الاهتمام العالمى المتزايد بالمعلم، وتعبيراً عن نظرة المجتمع الجديدة للمعلم وهى نظرة احترام وتقدير. مما

يعنى أن نظم التدريب أثناء الخدمة تهدف إلى رفع شأن المعلمين ورعايتهم حتى يكون المعلمون فى أفضل صورهم أمام المتدربين والدارسين.

وتُمثل نظم تدريب المعلمين أهمية كبرى فى منظومة التعليم وتحظى باهتمام واسع داخل المجتمع، حيث أكد "أدم سميث *Adam Smith*" على أهمية التدريب فى رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد وزيادة المهارات لديه. بينما اعتبره "مارشال *Marshal*" نوعاً من الاستثمار *Investment* وأكد على ضرورة اهتمام رجال الاقتصاد بدور التدريب فى التنمية الشاملة للمجتمع. وكان "ماركس *Marx*" أكثر وضوحاً فى تحديد علاقة التدريب بالتنمية الاقتصادية حيث يرى أن عملية الاستثمار فى التدريب لها عائد اقتصادي كبير، وأكد على أهميتها فى زيادة مهارات الفرد وإكسابه القدرة على الانتقال من مهنة إلى أخرى بشكل جيد.

حيث يسعى التدريب أثناء الخدمة فى ألمانيا إلى مراعاة التخصصات المختلفة للمعلمين فى مختلف مستويات التعليم، الأمر الذى أدى إلى وجود عدد كبير من البرامج التخصصية لتغطى مختلف المهن التدريسية *Teaching Careers*. ويوضح هذا النظرة المتكاملة لنظام التدريب. كما يعتبر تدريب المعلمين بمثابة أجهزة الطوارئ والإنقاذ ويمكن الاعتماد عليها فى تحقيق عائد سريع على المستوى القريب من خلال محاولات الإصلاح فى ميدان التعليم بصورة شاملة تنشد تطوير الأهدا ف والمناهج والأنشطة وأساليب الأداء وطرق التدريس ووسائل التقويم، وتتحمل أجهزة التدريب والإشراف الفني مسئولية إنقاذ التعليم بالأسلوب الذى يحقق عائداً مناسباً عن طريق التعامل مع كافة وسائل التعليم لتحقيق الأهداف المرجوة. ويعتبر نظام تدريب المعلمين علاجاً سريعاً وعاملاً هاماً فى إصلاح التعليم، مما يعود بالنفع على المجتمع ككل.

ولأهمية نظم تدريب المعلمين هناك دعوة إلى تحقيق التعاون العربى فى مجال إعداد وتدريب المعلمين **أثناء الخدمة وذلك من ناحية القيام بتلك المهام**:

1. تتبع ما يستجد فى العالم بخصوص تدريب المعلمين وتأهيلهم وتكييف هذه المستجدات.
2. مساعدة الدول العربية على تنظيم وتبادل الخبرات والتجارب التربوية الرائدة فى الوطن العربى.
3. المساعدة فى إنشاء معاهد لإعداد وتدريب المعلمين فى البلاد العربية التى تحتاج إلى المعاهد.
4. تقديم منح دراسية للمتميزي ن من المعلمين العرب بهدف تحسين المستوى التربوى والعلمى لهم.
5. تنظيم دورات تدريبية ومؤتمرات علمية تخصصية للمعلمين العرب.

ولقد قرر المسئولون فى وزارة التربية فى البحرين رفع مستوى جميع المعلمين إلى المستوى الجامعى، كما طمحوا إلى إبتعاث جميع المعلمين والمعلمات الموجودين فعلاً فى التعليم الابتدائى بحلقته الأولى إلى جامعة البحرين للحصول على بكالوريوس التربية، إلى جانب الإعداد الجامعى الطويل، كما نظمت إدارة التدريب فى وزارة التربية عدة دورات تدريبية قصيرة للمعلمين والمعلمات لرفع كفايتهم المهنية.

كما اهتمت السياسة التعليمية فى المملكة العربية السعودية بتدريب المعلمين، وأقرت هذه السياسة حقوق المعلم فى التدريب قبل وأثناء الخدمة ويتضح ذلك فى المادة (170) من سياسة التعليم والتى نصت على أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة عملية مستمرة. كما توضع لغير المؤهلين خطة لتدريبهم وتأهيلهم، ويتم وضع خطة لتدريب وتنمية مهارات المؤهلين لرفع مستواهم وتجديد

معلوماتهم وخبراتهم فى مجال التعليم. مما يؤكد أهمية التدريب المستمر لرفع مستوى مهارات المعلمين أثناء الخدمة فى جميع الدول.

ولذلك يحظى التدريب فى المملكة العربية السعودية بمختلف أشكاله وأنواعه باهتمام كبير من الحكومة، كما أكدت أهداف واستراتيجيات الخطط الخمسية اهتمام وحرص المملكة على الاستمرار فى تحقيق التنمية الشاملة فى جميع القطاعات والأجهزة لمواكبة مستجدات العصر ومنها قطاع التعليم وتدريب المعلمين. مما يعنى أهمية تدريب المعلمين لمسايرة التقدم فى مجال التدريب والمجال التربوى بصفة عامة.

وفى قطر يتم إعداد المعلمين وتدريبهم للمراحل التعليمية المختلفة بما فيها المرحلة الابتدائية فى كلية التربية بجامعة قطر، وفى الوقت نفسه يجرى تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً فى برامج إلزامية. وقد تم تنظيم (32) دورة تدريبية للمعلمين والمعلمات، وتنوعت بين دورات تأهيلية وتجديدية ودورات صقل شملت كل المواد الدراسية. وحرصت وزارة التربية على الاستفادة من دورات التدريب التى يعقدها مكتب التربية العربى لدول الخليج، وكذلك البرامج والندوات والحلقات التى تعقدها منظمة اليونسكو.

ويشير هذا إلى تنوع استراتيجيات نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة باختلاف الدول وفلسفة التدريب، حيث تقوم بعض الدول بإنشاء مراكز للتدريب وتنشئ معاهد متخصصة فى تدريب المعلمين. وتتفق معظم هذه الدول على أهمية نظم تدريب المعلمين، وضرورة تحقيق التنمية المستمرة لهم وفق أساليب علمية فى إطار النظام التدريبى الذى يعتبر من عناصر النظام التعليمى الكلى ويسعى إلى تحقيق أهدافه المتنوعة.

وتهتم وزارة التربية والتعليم فى سلطنة عمان بتدريب معلمي اللغة الإنجليزية حيث يعد تعلم اللغة الإنجليزية من الركائز المهمة التى تعتمد عليها العملية التعليمية، ومن أجل ذلك تسعى السلطنة جاهدة من أجل إعداد معلم اللغة الإنجليزية الإعداد التام للقيام بهذه المهمة بصورة ناجحة وهادفة. كما أن معلم اللغة الإنجليزية عليه أن يَطلع على طرق تدريس اللغة الإنجليزية وأن تكون لديه القدرة على استخدامها.

كما تحرص سلطنة عمان على إيفاد نخبة من أبنائها إلى عدد من الدول العربية والأجنبية لمتابعة دراساتهم فى بعض التخصصات الأكاديمية حيث يُعد هذا من الأمور التى تؤكد حرص السلطنة على تدريب أبنائها وتعليمهم بالداخل والخارج، ومعظم هؤلاء من المعلمين ويحصلون على بعثات خارجية.

وبالنظر إلى المستوى الدولى يتضح أن هناك اهتماماً عالمياً بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية حيث يهتم القائمون على العملية التعليمية فى كل أنحاء العالم بتدريب المعلمين أثناء الخدمة لما له من دور فى مواكبة التطورات الحديثة فى مجال المعارف والمقررات والمناهج الدراسية. وذلك لأنه من بين أهداف التدريب أثناء الخدمة ما هو له صلة مباشرة بالمحتوى الأكاديمي لبرامج تدريب المعلمين. وسوف يتناول الكاتب هذه الأهداف مع التطبيق على برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

وقد أوصت إحدى الدراسات بضرورة تخصيص وقت كاف لطرق تدريس اللغة الإنجليزية لأن الوقت المحدد غير كافٍ لتقديم كافة المعلومات أو المعارف التى تتصل بعملية التدريب وعرض نماذج متعددة لطرق التدريس لتنمية المهارات التدريسية.

ومن أهم أهداف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة:

1- **الفهم الدقيق للمادة الدراسية:** التى يقوم المعلم بتدريسها: وذلك لأن المعلمين فى حاجة إلى المعرفة الدقيقة والفهم الواعى لكل جزئية من المادة التى يقوم بتدريسها، وذلك لضعف مستوى المعلمين حديثى التخرج، ومن هنا تبرز أهمية تدريبهم للمساهمة فى رفع المستوى العلمى والأكاديمي من خلال تنفيذ برامج تدريب لتهيئة المعلمين الجدد وتركز على المادة التى يُدرسها المعلم مثل اللغة الإنجليزية،.

2- **الاكتشاف الجماعي للكتب الدراسية الجديدة:** ذلك لضمان تدريب جميع المعلمين على الكتب الجديدة، ومن أجل التعرف على الكتب وتحليلها وتفسيرها بالتعاون مع المدرسين القدامى للاستفادة من خبراتهم. مثل برامج التدريب على المناهج المطورة، وكذلك لتعدد المناهج التى يدرسها الطلاب فى مراحل التعليم المختلفة، ويتم ذلك باعتبارها تجديداً فى المحتوى العلمى والمعرفى لمعلمى اللغة الإنجليزية.

3- **رفع مستوى أداء المعلمين غير المتخصصين:** وبصفة خاصة فى مجال تدريس اللغات الأجنبية، حيث يقوم بعض المعلمين من خريجى أقسام أخرى بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يعنى حاجاتهم لتدريب مستمر فى الناحيتين الأكاديمية والمهنية لرفع مستوى أدائهم بما يساعدهم على الاقتراب من مستوى المتخصصين وهى البرامج التحويلية حيث تساعدهم على التدريس بمستوى قد يقارب المتخصصين.

4- **الارتقاء بالمستوى المهنى للمعلم:** وذلك بتدريبه على طرق تدريس المادة الدراسية من خلال تعريفه بأحدث طرق التدريس لإكسابه المهارات اللازمة، ويظهر ذلك فى برامج تدريب اللغة الإنجليزية لتنوع طرق التدريس التى يُمكن استخدامها وكثرة تطويرها. وهى ما يُطلق عليها برامج طرق التدريس.

5- **<u>زيادة الوعى التكنولوجي التعليمي للمعلم:</u>** حيث يمكن تدريب المعلمين على استعمال الأجهزة التكنولوجية الحديثة المساعدة فى التدريب، والوسائل التدريبية من أجهزة ومعينات مثل أجهزة الحاسب الآلي، وأجهزة العرض فوق الرأس *Over Head Projector* والفيديو. مما يعنى تدريبهم على استخدام هذه الأجهزة واستخدام الكمبيوتر فى التدريس وبخاصة فى مجال طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

رابعاً: تخطيط وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تُعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التى تنطلق منها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية. فالخطوة الأولى فى تصميم نظام تدريب وتطوير متكامل لمؤسسة ما، هى تحديد الاحتياجات الحالية للتدريب والفئة المستهدفة من النظام التدريبى وتطويرها بشكل دقيق، وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية للفئات المستهدفة حالياً وفى المستقبل.

وعادة ما تظهر الحاجة إلى التدريب فى أى منظمة عندما يتعلق الأمر بوضع سياسة عمل جديدة للمنظمة، أو مواجهة تغيرات وتحولات رئيسية فى البيئة الخارجية للمنظمة. كما تظهر عندما لا يتلاءم الأداء الحالى للعنصر البشرى مع الأهداف التنظيمية للمؤسسة والتى تحتاج إلى مهارات جديدة أو مساعدة العاملين فيها على تنمية مهاراتهم المختلفة.

كما أن الرؤية المستقبلية لتحديد احتياجات التدريب، تكون عملية مستمرة وشاملة ومتكاملة، لما يجرى من تجديدات، فما يجرى من إصلاحات تتطلب إعادة رسم السياسات التربوية لبناء بيئة تعليمية توظف مستجدات العصر من

تكنولوجيا ومعارف، يترتب عليها إجراء تعديلات فى أدوار القائمين على النظام التعليمى، وتتضمن استخدام استراتيجيات التعلم الحديثة كالتعلم النشط والتعلم الذاتى. وبالتالى تظهر احتياجات متنوعة نتيجة تنوع الاحتياجات الوظيفية.

كما يُعد التخطيط الجيد هو الطريق الذى يقود منظمة التدريب لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية فى ضوء الفلسفة التى تتبناها وتعمل بموجبها. ويأخذ تخطيط نظام التدريب فى مجتمع المعلومات اتجاهاً مختلفاً عما كان عليه نتيجة التغييرات التى أحدثتها التحولات المعاصرة فى شتى المجالات. كما أن هناك اختلافاً واضحاً بين التخطيط لنظام تدريبى يوظف التكنولوجيا الحديثة، عن التخطيط لبرامج التدريب.

ويعتمد تنفيذ التدريب على الأهداف المرجوة منه وعلى نوع وطبيعة البرنامج التدريبى. وتتضمن عملية تنفيذ التدريب، المحتوى والأسلوب والإجراءات المتعلقة بالتنفيذ مثل: مكان التدريب، زمان تنفيذ التدريب، الجهات المشاركة فيه، الإجراءات المترتبة على التنفيذ، متطلبات التنفيذ.

كما تعتبر مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبى من أهم عناصر ومكونات النظام التدريبى، ويمكن اعتبارها مرحلة العمليات التى يتم من خلالها معالجة المُدخلات حتى تتحول فى النهاية إلى منتجات ونواتج تُمثل المرحلة الأخيرة من مراحل وعناصر النظام التدريبى المتمثلة فى المخرجات.

وتنفيذ برامج التدريب يُقصد به الكيفية التى يتم من خلالها ترجمة السياسات التى يتم وضعها فى مرحلة التخطيط. كما تُعد مرحلة تنفيذ نظام التدريب من أهم المراحل فى عمليات أى نظام تدريبى، لأنها تتضمن الكيفية التى يتم من خلالها نقل ما خُطط له إلى الواقع الفعلى، والحكم على سلامة هذه الخطط

وخاصة أن فاعلية برامج التدريب تعتمد على دقة تنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبى.

مما يعنى أن عملية تنفيذ نظام التدريب تختلف عن عملية تنفيذ التدريب نفسه أو البرامج التدريبية. فالتدريب يتجه إلى استخدام وتوظيف التكنولوجيا المتقدمة فى كل مكوناته. فعلى سبيل المثال يتطلب تنفيذ نظام للتدريب الأخذ بالعديد من الأمور من أهمها الفلسفة التى يتبناها النظام التدريبى، والخطة التى يتم من خلالها بناء النظام والإمكانيا ت المتاحة له. ويتطلب تنفيذ التدريب فى مراكز التدريب ضرورة تجهيز قاعات التدريب والخدمات المساندة، ترشيح العاملين فى البرنامج والتنسيق مع الجهات المستفيدة، مراعاة تطبيق بعض الشروط لحضور البرنامج التدريبى، وتوزيع العمل على الإداريين والمدربين.

خامساً: أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تعتبر أساليب التدريب أحد عناصر عمليات نظام التدريب، وتتعدد الأساليب والوسائل المستخدمة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتتنوع حسب أهداف ومدة ونوع البرامج التدريبية التى يتم تنفيذها. حيث يتم استخدام الوسائل الحديثة والمتقدمة وفقاً لإمكانات وقدرات أجهزة ومراكز التدريب القائمة بعملية التدريب. ويفيد هذا التنوع فى تحقيق الأهداف المرجوة من نظم التدريب فى إطار النظام التعليمى.

كما تتنوع أساليب التدريب، فمنها ما يتطلب أدنى توجيه من المدرب ومنها ما يعتمد على مهارات وقدرات المتدرب الشخصية ولا يتطلب أى تدخل من المدرب. كما يتم تحديد كل نوع منها عند تصميم البرنامج التدريبى. كما تُعرف أساليب التدريب بأنها التفاعل بين موضوع التدريب والطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعة والتى غالباً ما يتأثر بأسلوب تعلم المتدرب.

ويمثل تدريب المعلمين المستمر أهمية خاصة عندما يتم إدخال أساليب وطرق تدريس ومقررات جديدة، وتشتق موضوعات الدورات التدريبية للمعلمين من المستجدات التربوية الجديدة، والتى يمكن تطبيقها داخل حجرات الدراسة مثل إدخال برامج تدريبية للمعلمين حول تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسب الآلى وتدريب اللغات الأجنبية.

تتنوع الأساليب التكنولوجية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث استُخدمت التكنولوجيا المتطورة فى نظم تدريب المعلمين عن بُعد بواسطة مؤتمرات الفيديو كونفرانس، حيث تُعقد دورات تدريبية فى مختلف الموضوعات من مناهج وإدارة وغيرهما من الموضوعات التعليمية.

مما يبرهن على دور الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة فى التدريب كجزء من عمليات النظام التدريبى. واستخدام أساليب تتناسب مع محتوى وموضوع التدريب الذى يتم تنفيذه. ويعتمد هذا على الإمكانات المادية والرغبة الصادقة فى استخدام التكنولوجيا فى تحسين التدريب كجزء من النظام التعليمى.

ومن ضمن الأساليب التى يتم تطبيقها واستخدامها فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويمثل اتجاهاً عالمياً فى تدريبهم ما يمكن أن يُعرف بأنه "نظام البعثات الخارجية حيث اهتمت العديد من الدول بإرسال معلميها فى بعثات تدريبية للدول المتقدمة لإحداث نوع من الاحتكاك الثقافى مع تلك الدول. كما صارت الدول تتبع سياسة ثابتة فى تدريب المعلمين، وأصبح التدريب نظاماً له خططه وبرامجه ومؤسساته ومعاهده. ويمثل نظام البعثات الخارجية أحد الاتجاهات الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وتعتبر أكثر أساليب التدريب استخداماً فى المستقبل هى الأساليب التى تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة وتوظفها كأداة تعليم وتعلم مثل التدريب المباشر. كما أن أساليب التدريب الحديثة تعتمد على المتدرب وقدراته وإمكانياته. كما تجعل التدريب عملية مستمرة مدى الحياة وتمنح المدرب فرصاً لتوجيه وإرشاد وتيسير المعرفة، وتنسيق مصادر التعلم للمتدرب، وابتكار المزيد من الأساليب الحديثة.

كما إن عملية توظيف واستخدام التكنولوجيا من أفضل أساليب التدريب المستخدمة فى نظم تدريب المعلمين فى بعض الدول حيث يتم فى تايلاند استخدام برنامج التعليم عن بُعد فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واهتمت هذه البرامج التدريبية بكيفية إلمام المعلم بالمادة الدراسية، ومهارات عرضها، وتهيئة التلاميذ لاستيعاب المعارف المتضمنة فى المادة الدراسية.

وأكدت دراسة سانتوس " *Santos*" على أهمية التعليم عن بُعد فى تقديم الخدمات التدريبية للمعلمين فى البرتغال، فقد تم استخدام برنامج التدريب عن بُعد للمساهمة فى برامج تدريب المعلمين باستعمال الراديو والبرامج التليفزيونية ونظم التقويم الذاتى لشرح المناهج التى تم تطويرها، وكيفية توظيف مصادر التعليم بما يحقق أهداف العملية التعليمية من خلال استغلال الإمكانات التكنولوجية فى برامج تدريب المعلمين. لذا كانت الحاجة إلى استمرار تدريب المعلمين أثناء الخدمة، كما إن إعادة تدريبهم والارتفاع بمستواهم خطوة أساسية لإصلاح التعليم. لأن تدريب المعلمين من أسس تطوير التعليم فى المجتمع.

كما تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية فى مقدمة الدول من حيث اهتمامها بتقديم برامج التدريب للمعلمين وتزويدهم بمختلف الحوافز والتسهيلات التى تتيح

لهم الحصول على برامج التدريب. وتسهم مختلف المؤسسات والهيئات بأمريكا فى برامج تدريب المعلمين.

ولا يقتصر استخدام أسلوب التدريب عن بُعد على الولايات المتحدة الأمريكية بل أن معظم دول العالم تنتهج نفس الأسلوب، فمثلاً فى استراليا يمثل التعليم عن بُعد دوراً هاماً فى إعداد المعلم وتدريبه. حيث يلعب التعليم عن بُعد دوراً فى توفير برامج تدريب المعلمين وخاصة أولئك الذين يقطنون فى مناطق بعيدة، حيث لا يتوافر فيها مؤسسات أو مراكز تدريب متخصصة. مما يعنى استخدام تكنولوجيا التدريب عن بُعد فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى أماكن عملهم وضرورة تنويع أساليب التدريب المستخدمة.

سادساً: مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تـُمثل مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة أحد عناصر النظام التدريبى ويشير الكاتب إلى أهمية هذه المؤسسات لأنها الجهات المتخصصة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين بشكل جيد، بشرط التخطيط السليم المبنى على الأسس العلمية فى تصميم البرامج التدريبية.

حيث يتولى تخطيط التدريب جهاز فنى متخصص للقيام بعمليات التخطيط والتدريب والإشراف مع تزويد هذا الجهاز بالكفايات العلمية المتخصصة فى فروع العلوم التربوية المختلفة، والتخصصات العلمية الأخرى، وبعدد من الفنيين والخبراء فى مختلف المجالات، وأن يكون وثيق الصلة بجميع أجهزة الدولة.

تعتبر مؤسسات التدريب المُمثل الرسمى للمجتمع نحو تنمية مهارات المعلمين. وشرعت بعض الدول مثل الولايات المتحدة وكندا فى إنشاء المؤسسات المتخصصة فى التنمية المهنية للمعلمين مثل مدارس التنمية المهنية ومراكز التطوير المهنى. كما

أن عملية تخطيط نظام للتدريب التربوى مسئولية كبيرة يشترك فيها جميع الجهات المستفيدة من التدريب. والتخطيط لنظام التدريب لا يتم بمعزل عن توجهات الدولة وخططها أو القيادات على اختلاف مستوياتها والخبراء على اختلاف معارفهم ومهاراتهم، والمتدربين على اختلاف فئاتهم.

كما أنشأت أمريكا فى إستراتيجياتها للتربية عام (2000) أكاديميات خاصة لتدريب المعلمين، كما أسست بعض الدول أقساماً خاصة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة "*Department of In-Service Training*" فى كليات التربية كأحد الاتجاهات الحديثة فى التدريب.

حيث تقدم معظم المؤسسات أربعة أنواع من التدريب لكل منها مثل:

1-التدريب عند بداية الخدمة: يشمل البرامج التمهيدية التى تُدرب المعلمين والعاملين الجدد على المهارات الوظيفية وتزويدهم بالمعارف الخاصة بالمؤسسة والاتجاهات والمهارات الفنية اللازمة للأداء الوظيفى.

2-التدريب العلاجى: يهدف لتصحيح الأخطاء فى معارف ومهارات واتجاهات المعلمين أثناء الخدمة.

3-التدريب لزيادة الكفاءة أو التدريب المتقدم: ويهدف لتحسين وتحديث المهارات للعاملين والمعلمين.

4-إعادة التدريب: تهدف لتزويد المعلمين بمهارات جديدة نتيجة التقدم وظهور طرق حديثة فى التدريس.

ومن ناحية استخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريب المعلمين نجد أن عملية إعداد المعلم تفتقر إلى المعارف والمهارات اللازمة لتدريس التكنولوجيا واستخدامها. واتجهت ولاية " *فرجينيا Virginia*" بأمريكا إلى إنشاء بعض من مؤسسات التكنولوجيا *Virginia Educational Technology Alliance*. كما

تقوم ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تقوم بتقديم برامج تدريبية للمعلمين على استخدام التكنولوجيا فى التدريب.

وتتبنى اليابان أسلوب التدريب داخل المدرسة *School Based Training* والتدريب المستمر للمعلم من خلال حياته الوظيفية مع توظيف التكنولوجيا الحديثة فى التدريب مثل أجهزة التليفزيون والكمبيوتر والفيديو كونفرانس والأقمار الصناعية، وكذلك توفير وحدات تدريب متنقلة لمختلف المناطق التعليمية.

كما أن كل معلم فى ألمانيا الديمقراطية مُطالب بتحسين مؤهلاته بصورة دائمة وتتراوح الفرصة المتاحة للتدريب بين نظام من المقررات يجرى مركزياً إلى تدريب يُجرى لمعلمى نفس المادة على مستوى المدرسة، وتقوم شبكة من مؤسسات التدريب المتقدمة بدور هام فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ويتبين من ذلك أن وجود مراكز تدريب ذات إمكانات كبيرة تعتبر فى حد ذاتها مصدر معلومات وخبرات للمعلمين أثناء الخدمة، ويعكس ذلك إمكانية قيام المعلمين بالحصول على كل ما هو جديد فى المجالات المختلفة. ويعتبر هذا أسلوب من أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلمين أثناء الخدمة.

ولكى يكون التطوير فى مجال التدريب سليماً ويحقق أهدافه، فإنه من الضرورى أن تقوم المؤسسة التعليمية المُنفذة والمشرفة على البرامج التدريبية التى يتم إعدادها لتطوير أداء وتنمية قدرات ومهارات المعلمين وتغيير اتجاهاتهم، كما إنه على هذه المؤسسات القيام بتقويم برامج التدريب من أجل التأكد والتحقق من نجاحها فى الوصول إلى أهدافها المرجوة، ومدى قدرتها على إحداث التغييرات المطلوبة. حيث إن نظم التدريب من المفترض أن تسير وفقاً لتطوير المنظومة التعليمية ككل.

كما تضطلع كليات تدريب المعلمين فى ألمانيا بمسئولية تدريب معلمى التعليم الابتدائى والثانوى المتوسط والثانوى العالى، ومعلمى التربية الخاصة. كما تُقدم دورات ومقررات دراسية للحصول على دبلوم علوم التربية. أما النوعيات الأخرى من المعلمين يتم تدريبهم فى الجامعات والجامعات الشاملة وفى كليات الفنون، ومنذ فترة السبعينيات أصبح معظم كليات تدريب المعلمين تابعة للجامعة بشكل مباشر.

كما تقوم معاهد التدريب بنشر قائمة بالبرامج التدريبية على فترات منتظمة لتعطى الفرصة للمعلمين ليختاروا منها ما يتناسب مع ميولهم، ويمكن أن يتم عقد برامج التدريب بنفس المدرسة فى الفترات المسائية. أما البرامج التى تحتاج إلى فترات زمنية أكبر فإنها تُعقد فى مؤسسات التدريب المركزية لقدرتها على توفير ظروف إقامة أفضل للمعلمين، ويُعفى المعلمون المشاركون فى برامج التدريب قدر الإمكان من التزاماتهم التدريسية أثناء فترة التدريب مع استمرارهم فى صرف مرتباتهم . مما يوضح أهمية نظم التدريب فى مختلف دول العالم، وضرورة أن تقوم به مؤسسات متخصصة فى نظم تدريب المعلمين.

سابعاً: بعض الاتجاهات العالمية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

سوف يقوم الكاتب بتناول بعض الاتجاهات العالمية الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وقد تم اختيار الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة واليابان ضمن هذه الاتجاهات لأن هذه الدول تعتبر من الدول الرائدة والمتقدمة فى مجال التعليم والتدريب. كما أنها من ضمن الدول التى تسهم فى نظم تدريب المعلمين المصريين من خلال نظام البعثات التدريبية الخارجية. وتم اختيار الصين

وكوريا الجنوبية لأنهما من الدول التى تتبع سياسة الاهتمام بنظم تدريب المعلمين داخلياً وخارجياً مع مراعاة فلسفة النظام التعليمى السائد فى تنفيذ نظام التدريب. ويهدف إلى توضيح أن تدريب المعلمين تحظى باهتمام الدول المختلفة.

1 -الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول المتقدمة والرائدة فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبخاصة نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، سواء معلميها أو معلمى الدول التى تحرص على تدريب معلميها فى أمريكا، وذلك لما تتمتع به من إمكانات وتكنولوجيا حديثة، كما تتوافر فيها كل عناصر عملية التدريب من مصادر المعرفة والميزانيات المالية الكبيرة. كما تمتلك العديد من المؤسسات المتخصصة فى نظم التدريب مثل مراكز التدريب والأكاديميات والمعاهد التى تحظى باهتمام أعلى مستوى فى السلطة.

ويقوم النظام التدريبى فى الولايات المتحدة الأمريكية على أسس ونظم متكاملة، حيث تتكامل فيه جميع المؤسسات لتحقيق أهداف محددة وتأكيداً على أهمية تدريب المعلمين، قام رئيس أمريكا فى عام (1989) برئاسة أول اجتماع قمة للتعليم *Education Summit* حضره جميع حكام الولايات، ومهد هذا الاجتماع لبدء مرحلة جديدة فى إصلاح التعليم ووضع استراتيجية تطويره تحت أسم "أمريكا2000" وحددت هذه الاستراتيجية مسارات متعددة للإصلاح التعليمى **من بينها الاهتمام بتدريب المعلمين من خلال:**

1 -إنشاء أكاديميات لتدريب المعلمين، وتمويلها عن طريق الحكومة الفيدرالية للنهوض بمستوى التعليم خاصة معلمو المواد الأساسية: اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

2 -تحسين أجور المعلمين حسب المادة الدراسية ومدى قيامهم بتدريب المعلمين الجدد.

3 -جذب أفضل الكفاءات للعمل فى مهنة التدريس وتدريبهم باستمرار.

ولذلك فقد ظهرت تلك الصيحة المشهورة التى أُطلقت عام (1983) على لسان اللجنة القومية للتعليم بأن أمريكا "أمة فى خطر *Nation at Risk*". والتى غيرت مجريات منظومة التعليم فيها. وانطلقت بعد تلك الصيحة جميع الولايات الأمريكية تدعمها الحكومة الفيدرالية فى إصلاح التعليم، وكان أحد أدوات الإنقاذ القومي هو الاهتمام بنظم تدريب المعلمين، وخاصة معلمو اللغة الإنجليزية. وبعد تولى "كلينتون" الرئاسة أخذ على عاتقه تحقيق الأهداف القومية للتعليم لتحقيق التقدم عن طريق الاستثمار فى التعليم والتدريب. وكان من ضمن حملته الانتخابية مع نائبه "آل جور" آنذاك ورقة عمل تهتم بالتعليم والتدريب المستمر

وشملت هذه الورقة تلك النقاط:

1. الاهتمام بالتعليم المستمر طوال العمل لجميع العاملين وخاصة المعلمين أثناء الخدمة.
2. إعطاء الفرصة لكل معلم لتطوير وتنمية المهارات عن طريق تزويده بمهارات وتدريب جيد أثناء الخدمة وإعادة تدريب قدامى المعلمين الذين يحتاجون إلى التدريب من أجل تمكينهم من التنافس.
3. توفير التدريب مدى الحياة وذلك بمطالبة كل رب عمل بأن ينفق 1.5٪ من قائمة الأجور على التعليم والتدريب المستمر لجميع العاملين لديه.

من أبرز الولايات ولاية "كنتاكى *Kentucky*" التى أصدرت عام 1990 قانون الإصلاح التعليمى المعروف باسم" كيرا *Kentucky Education Reform KERA Act*. وأعطى اهتماماً كبيراً لتدريب المعلمين وركز على الجمع فى التدريب بين

مديرى المدارس والمعلمين فى ورش تدريب، وتم إنشاء مؤسسات متخصصة فى التدريب من أهمها أكاديمية جينز *Gheens Academy* عام 1991، وتعتبر مركزاً متطوراً لتدريب المعلمين فى أمريكا. وأصبحت هذه الإصلاحات تمثل احتياجات المعلمين وتتحول إلى أهداف تُشكل محتوى برامج التدريب.

وعلى مستوى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فإن أمريكا تهتم بتدريب أعداد كبيرة من المعلمين للقيام بتدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (*TESL*) *Teaching English as a Second Language* لعلاج مشكلة الأعداد الكبيرة من المهاجرين إلى أمريكا. كما تهتم الحكومة المركزية بتدريب المعلمين لتدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (*TEFL*) *Teaching English as a Foreign Language* وذلك لتلبية احتياجات الدول الأخرى التى يزداد طلبها على هؤلاء المعلمين بصفة مستمرة.

ويحظى نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى الولايات المتحدة الأمريكية باهتمام كبير على المستويين القومى والمحلى لأن اللغة الإنجليزية هى اللغة الرسمية للتعليم فى جميع الولايات، وهناك اهتمام واسع بتدريب المعلمين على أحدث طرق تدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية للمهاجرين، كما تحرص أمريكا بأن يكون لديها رصيد كبير من معلمى اللغة الإنجليزية. لهذا اهتمت أمريكا بمعلمى اللغة الإنجليزية على المستوى الداخلى والخارجى فى بعض الدول نظراً لأن اللغة سلاحهم فى الغزو الثقافى الخارجى لهذه الدول. كما أن اللغة الإنجليزية لغة عالمية واسعة الاستخدام والانتشار خاصة فى مجالات البحث العلمى والتكنولوجيا والكمبيوتر والإنترنت. كما تهتم الولايات المتحدة الأمريكية **بوضع خطوط عريضة لضمان نجاح برامج تدريبهم من أهمها:**

- كيفية تصميم البرنامج التدريبى وأهم الموضوعات التى يجب أن يتضمنها البرنامج.
- الأساليب التدريبية الواجب إتباعها فى نظم تدريب معلمى اللغ ة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- المواد التدريبية السابق استخدامها بنجاح فى برامج تدريبية مماثلة.
- كيفية ضمان استمرارية برامج تدريب المعلمين بتوفير كافة التسهيلات التى تسهل على المعلمين القيام بالأبحاث والمشاركة فى تصميم المناهج الدراسية بعد التدريب.
- الأساليب التى يجب أن يقوم عليها كافة عناصر برامج التدريب من محتوى ومدربين.

ومن ناحية استخدام أساليب وأنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة نجد أنه قد تبنت بعض الجامعات الأمريكية برامج تدريبية صُممت لمساعدة المعلمين على تطوير برامج تدريبهم من خلال عقد ورش عمل مختلفة، وذلك من خلال زيارات للفصول الدراسية، وتقييم عملهم بعد الانتهاء من التدريب، كما تتطلب الزيارات الفصلية القيام بعملية المتابعة بما يُسهم فى تغيير ممارسات وطرق التدريس المُتبعة.

كما ظهرت فى أمريكا بعض الأصوات التى تطالب بإطلاق برامج التدريب للحصول على الدرجات العلمية العليا، وقد تم وضع عدة أفكار من أهمها تشجيع الحاصلين على درجة الدكتوراه على المشاركة فى برامج التدريب بالمدارس العامة. كما أن الإعداد الجيد للمعلم والدافعية هما مفتاحا الإصلاح التعليمى. ويعنى هذا تشجيع المعلمين على التعلم الذاتى والتنمي ة المهنية من خلال مواصلة الدراسات

العليا للحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه، ويكون ذلك له مردود إيجابي على تنمية مهاراتهم، والأداء المهنى.

وتهتم العديد من كليات التربية بالولايات المتحدة الأمريكية بتلك البرامج، فوضعت أكثر من (300) كلية تربية برامج تتعدى برامج السنوات الأربع التى تُقدم للحصول على البكالوريوس. كما أن بعض هذه البرامج تكون عادة لمدة سنة أو سنتين لخريجى الكليات الجدد وبعضها يُقدم برامج تستغرق خمس سنوات متممة لإعداد المعلمين الذين يلتحقون ببرامج الإعداد. كما تُقدم برامج للمعلمين أثناء سنوات الدراسة الجامعية الأولى. وكثرة عدد الكليات التى تقدم برامج التدريب يؤكد أهمية نظم تدريب المعلمين.

وقامت ولاية فلوريدا بوضع سياسات لنظم تدريب المعلمين وتتضمن هذه السياسات: إن إعداد برامج التدريب يتم على أساس احتياجات كل فرد وأهداف مهنته، واستخدام البيانات التى تم جمعها لإعداد فرص التعليم الجيدة طوال فترة العمل المهنية. كما يتم تنظيم دورات تدريب خاصة على القيادة لمعلمى الصفوف الذين يبرزون كفاءة أثناء العمل. ويسعى ذلك لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة. كما أنه أمام تعاظم سلطات إدارات المدارس وحريتها فى توجيه الميزانية المخصصة لتدريب المعلمين، فإن عملية تدريبهم قد تحولت إلى سوق نشطة يتنافس فيها عدة مؤسسات بأسلوب اقتصاد السوق ومن أهم هذه المؤسسات: المدارس، الإدارات التعليمية، الجامعات، اتحادات وروابط المعلمين.

لقد أكدت البحوث والدراسات التى أجريت فى الولايات المتحدة الأمريكية على أن الدورات التدريبية كانت فعالة فى تغيير السلوك والاتجاهات لدى المعلمين المتدربين وفى تحسين أسلوب التعليم لديهم. مما يؤكد وجهة النظر الخاصة

بالاهتمام بنظم بتدريب المعلمين لأن ذلك يساعد فى تعديل بعض الاتجاهات المهنية الإيجابية لدى المعلمين مما ينعكس على النظام التعليمى ككل. حيث تستخدم الولايات المتحدة عدة أساليب فى تشجيع نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتعتبر فى مقدمة الدول من حيث اهتمامها بتدريب المعلمين مما يعنى تضامن الجميع هناك فى تطوير التعليم والاهتمام به من جميع المؤسسات. كما تُقدم بعض الجامعات الأمريكية برامج تدريب ودورات دراسية عليا لإجازة الإداريين وإعدادهم باستمرار، ويشترط أن تكون البرامج الجامعية معتمدة من الإدارة التعليمية بالولاية التابعة لها الجامعة. وتتضمن هذه البرامج إدارة الأفراد وإدارة الميزانية. كما تقدم الجامعات برامج تؤهل المتدربين إلى الحصول على شهادة الاعتماد ويمنح المتدرب بموجبها درجة جامعية.

وتقوم مراكز التدريب بأداء مهمتها بالتعاون مع الإدارات المحلية بتمويل من الحكومة الفيدرالية. ويُنظر إليها على أنها مراكز تطوعية قائمة على التعاون بين الجامعات والإدارات التعليمية، وذلك بهدف تحقيق النمو المهنى للمعلمين. وتُمول هذه المدارس من الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات. كما تستخدم الورش التعليمية وتعقد المؤتمرات للوقوف على المشكلات التربوية لتقديم الحلول العملية لها. ويعتبر ذلك تطبيق واقعى لنظم تدريب المعلمين، وما تحتويه دورات التدريب من طرق حل المشكلات التربوية. كما تجد مراكز تدريب المعلمين فى أمريكا التأييد والدعم المادى من المؤسسات التعليمية المختلفة مثل الإدارات التعليمية والجامعات، والروابط المهنية ومنظمات المعلمين، حيث إنهم يرون أنها تتيح الفرصة للعاملين بالمدارس ليشاركوا فى تحقيق النمو المهنى وتخدم المعلمين. كما تطالب هذه المؤسسات بزيادة تمويل هذه المراكز مالياً لزيادة دعمها برامج تدريب المعلمين.

ولذلك تتضح أهمية نظم تدريب المعلمين فى كثرة عدد المؤسسات المنوط بها تدريب المعلمين ، حيث تتعدد مؤسسات التدريب وتتمثل فى الإدارات التعليمية بالولايات، وكليات التربية والجامعات، ومراكز تدريب المعلمين وأكاديميات التنمية المهنية والمجلس القومى للولايات والمؤسسات الصناعية والتجارية ومنظمات المعلمين **مثل رابطة التعليم القومى والاتحاد الأمريكي للمعلمين ومن أهمها:**

-مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

-أكاديميات الولايات للتنمية المهنية.

-المجلس القومى للولايات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

حيث تتخذ أمريكا اتجاهاً قومياً أخر لتدريب المعلمين، يتمثل فى المجالس القومية للتعليم ولتحقيق النمو المهنى للمعلمين تم تأسيس المجلس القومى لتدريب المعلمين عام (1976) ويسعى إلى تحسين جودة التعليم، كما يحاول هذا المجلس الاضطلاع بمهمة الدعم والتنسيق ثم تقويم برامج تدريب المعلمين على المستوى القومى. وتؤكد هذه المجالس على ضمان جودة نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما أن هناك مؤسسات أخرى تتولى تقديم برامج التدريب مثل أكاديميات التنمية المهنية "*Academies for Professional Development*" وتتبع إدارات التعليم بالولايات، كما هو الحال فى ولاية نيوجيرسى وولاية أنديانا، وتوجه برامج هذه الأكاديميات إلى مديرى المدارس وتستخدم الورش التعليمية والمناقشات والمؤتمرات كأساليب تدريب فعالة.

ومن الملاحظ أن عملية تدريب المعلمين من أبرز الموضوعات التى يهتم بها رجال التعليم حيث تلعب التكنولوجيا دوراً فى نظم تدريبهم فى كل أنحاء العالم وفى "أمريكا نجد اهتماماً بتلك التكنولوجيا وإدخالها ضمن برامج تدريب المعلمين

أثناء الخدمة، فقد اتجهت ولاية فيرجينيا إلى إنشاء مؤسسة تكنولوجيا التعليم *Virginia Education Technology Alliance* لتهتم بتنفيذ برامج تساعد المعلمين على استخدام التكنولوجيا، وتقوم ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تُقدم برامج لتدريبهم على استخدام التكنولوجيا فى التدريس.

ومما سبق يتضح أن تدريب المعلمين لها أهمية كبرى على جميع المستويات المركزية والإقليمية. كما تظهر أهمية تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى استخدام أساليب وتقنيات حديثة وطرق حديثة فى تدريبهم. كما يتبين أن أمريكا فى مقدمة الدول الرائدة فى هذا المجال مما جعلها مقصداً لمعظم الدول التى تسعى إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وللاستفادة من خبراتها فى تدريب المعلمين. ومصر من بين هذه الدول التى تهتم بإرسال معلمى اللغة الإنجليزية من خلال نظام البعثات الخارجية للحصول على هذه الخبرات.

2 -المملكة المتحدة:

تعتبر المملكة المتحدة من الدول المتقدمة فى نظم تدريب المعلمين، ولها خبرات أكثر من غيرها على المستوى العالمى فى تدريب المعلمين البريطانيين ومعلمى بعض دول العالم، حيث إنها مقصداً تعليمياً وتدريبياً للعديد من الدول لأنها تملك إمكانات الريادة فى مجال تدريب المعلمين. ويتميز نظام التدريب بوضع خاص يتضح من الاهتمام بتدريب المعلمين من أعلى المستويات الرسمية، وتهتم الحكومة البريطانية بعملية التنمية المهنية للمعلمين. ويحظى تدريب المعلمين بمكانة عالية على المستويات المركزية والمحلية.

يُمثل التعليم أحد الاهتمامات الرئيسية للحكومة البريطانية. كما يحظى تدريب المعلمين بدرجة مماثلة من الاهتمام على اعتبار أن التدريب نظام فرعى للنظام التعليمى ككل. كما أصبحت مسئوليات التعليم وتدريب المعلمين من

اختصاص سلطات التعليم المحلية. وأصبح الجميع يعتبرون التعليم خدمة قومية يتم تنفيذها محلياً، أى لتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين لخدمة المجتمع ككل.

وبصدور قانون(1981) تم مراجعة نظام التعليم البريطانى بهدف النهوض به مما أدى لوجود حاجة ملحة للتوسع والتطوير فى مجال نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بصدور قانون إصلاح التعليم (1988) ونص هذا القانون على ضرورة حضور كل معلم للتدريب بمعدل خمسة أيام على الأقل فى العام الدراسى ويصل العمل لمدة (190) يوماً دراسياً فى العام. وبذلك أصبح التدريب سنوياً وإجبارياً.

كما تتنوع أهداف التدريب فى المملكة المتحدة ما بين أهداف قومية وأهداف محلية، كما تتضمن أهداف مهنية ذات صلة بالمعلم، وأخرى أكاديمية ذات صلة بالمناهج "حيث تتلخص أهداف التدريب أثناء الخدمة بالمملكة المتحدة فى المعاونة والمساعدة فى تطوير المناهج على المستوى القومى والمحلى وتعزيز النمو المهنى للمعلمين وتحسين العملية التعليمية وإدخال التكنولوجيا الحديثة فى التعليم. مما يعنى أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة الجديد فى نظم تدريب المعلمين كنظام فرعى.

من الملاحظ أن هناك دوراً كبيراً للتكنولوجيا الحديثة فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة ويتضح ذلك فى إسهام التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت فى توصيل المقررات الدراسية فى مختلف الموضوعات، ويتم تدريب المعلمين والمشرفين من خلال حضور يوم تدريبى بالجامعة، وتزويد المعلمين بمصادر التعليم المتنوعة التى يمكن أن تتضمن كتباً وأبحاثاً فى موضوع التدريب.

ولهذا تعتبر مراكز تدريب المعلمين أحد الأساليب الحديثة والتى تهدف لتحقيق التنمية المستمرة للمعلمين، ولذلك هناك اتجاه يسمى مراكز المعلمين *Teachers Centres* عبارة عن مركز يغذى المعلمين بالمعلومات الجديدة حول المناهج وأساليب التدريس الحديثة ووسائل التقويم، وأجمع المتخصصون على أن هذا المركز يمثل انطلاقة فى مجال تدريب المعلمين، حيث بدأت هذه الفكرة فى المملكة المتحدة ثم انتشرت فى أمريكا ومعظم دول العالم، ويفيد هذا فى إحداث التجديد التربوى والنمو المهنى للمعلمين. مما يؤكد أن القيام بتدريب المعلمين وفقاً لنظم محددة يساعد على تحقيق الأهداف الموضوعة بصورة جيدة.

مثال على ذلك أن السلطات المحلية للتعليم تهتم بنظم تدريب المعلمين فإنها قامت بإعداد مراكز تدريب المعلمين والتى تُعقد فيها برامج التدريب، وتم إدخال نظام الإدارة المحلية للمدارس، والذى أعطى لكل مدرسة ميزانيتها الخاصة بها وأعطاها الحرية الكاملة للتصرف فى ميزانيتها. وأصبح من سلطات مديرى المدارس تقدير الميزانية المستقبلية للتدريب.

كما أنهم يقررون مدى جدوى أى نوع من أنواع التدريب لأنهم يدفعون مباشرة من ميزانية المدرسة تكاليف تدريب كل معلم بمدرستهم. وبالتالى يتم تحديد احتياجات المعلمين، وتصميم برامج التدريب المناسبة لهم على مستوى المدارس.

وتساهم مختلف المؤسسات فى المملكة المتحدة فى تدريب المعلمين، على اعتبار أن هذه المؤسسات عنصر أساسى من عناصر النظام التدريبى. ويمكن القول أيضاً بأن المسئولية لا تقع على وزارة التعليم وحدها، بل يشترك معها المؤسسات المعنية بنظم التدريب "حيث تسهم الجامعات وكليات المعلمين والسلطات التعليمية المحلية ومنظمات المعلمين فى نظم تدريب المعلمين. كما أنها مسئولية المعلم نفسه

وذلك على أساس المسئولية المهنية ويلتزم بها بمقتضى انتمائه إلى المهنة لتحسين مستوى الأداء.

وتتعدد المؤسسات المسئولة عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتشمل مراكز تدريب المعلمين والجامعات وكليات التربية، وتتضح أهمية التدريب فى أن مراكز إعداد المعلمين قد قامت بدور هام للارتقاء بالتدريس كمهنة ذات كيان مستقل وأصبحت الأماكن الأساسية لتقديم برامج تدريب المعلمين . حيث تقوم نظم التدريب على أساس المشاركة الإيجابية من بعض مؤسسات المجتمع. كما قامت كافة مؤسسات التعليم العالى التى توفر برامج إعداد المعلمين بتأسيس شركات مع المدارس المحلية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، مع التأكيد على أن هذه المدارس تشترك فى عملية التقويم النهائى للمتدربين لتحديد مدى تحقيقهم للمستوى المطلوب كمعلمين على درجة عالية من الجودة.

مما يعنى أهمية قياس مدى تحقيق الأهداف الموضوعة فى صورة مخرجات نظام التدريب. وأن نظم تدريب المعلمين مسئولية جماعية، ويمكن أن تتم عن طريق المشاركة المجتمعية. ويعتبر هذا فرصة لتفعيل دور المجتمع، وتدعيم كافة الجهود لتحقيق أعلى مستوى من جودة نظم تدريب المعلمين. كما تذهب بعض الاتجاهات الحديثة فى نظم تدريب المعلمين بالمملكة المتحدة إلى عدم الاكتفاء بأن يكون تدريب المعلمين مقتصراً على مؤسسات التعليم العالى، وإنما أن يكون شراكة بين مؤسسات التعليم ووزارة التعليم العالى.

وللجامعات دور بارز وواضح فى التدريب وهناك نشاطاً ملحوظاً للجامعات فى تدريب المعلمين، حيث تنظم هذه الجامعات العديد من برامج التدريب فى مختلف مجالات التربية مثل طرق التدريس والإدارة المدرسية. ويقوم المجلس

البريطانى للتعليم بدور كبير فى الإعلان عن هذه البرامج وتقديم المنح للمعلمين فيما وراء البحار مثل: برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية فى جامعة كانتربرى. مما يوضح دور المملكة المتحدة فى برامج تدريب المعلمين فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية على المستوى الدولى.

كما يتضح العمل المتميز التى تقوم به الجامعات والكليات والمعاهد فى مجال تدريب المعلمين عن طريق إعطاء المعلمين الفرصة الجيدة للتنمية الأكاديمية والمهنية عن طريق مواصلة الدراسات العليا التى تتيح لهم الحصول على الدبلوم الخاص والماجستير والدكتوراه فى التربية بفروعها المختلفة أو المواد الأكاديمية فى كافة التخصصات مثل اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

مثال آخر ينظم معهد اللغات التابع لجامعة لانكستر بإنجلترا عدة برامج فى اللغة الإنجليزية مثل برامج اللغة الإنجليزية لأغراض خاصة، نظراً لوجود أخصائيين فى الاختبارات وبرامج المدربين والموجهين. مما يعنى أن تدريب معلمى اللغة الإنجليزية له مكانة خاصة فى بريطانيا ويحظى بمكانة فى برامج الجامعات. وتهتم معاهد اللغات بتدريب المعلمين، مما يسهم فى تطوير تدريس اللغة الإنجليزية وتنمية مهاراتهم.

وجدير بالذكر أن الكاتب قد شاهد وعايش بنفسه هذه الحرية فى تحديد برامج التدريب ونوعيته حسب احتياجات كل مدرسة، حيث يقوم مديروا المدارس فى المملكة المتحدة باستلام الميزانية المخصصة لكل مدرسة فى بداية كل عام دراسى ويصرف منها على الأنشطة المختلفة مثل صرف مرتبات المعلمين والعاملين، والإنفاق على برامج ونظم تدريب المعلمين، ويمكن أن يطلب دعم إضافى إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك وغالباً ما يتم تلبية طلبه، لأن الهدف هو رفع كفاءة المعلم المهنية والأكاديمية بأية وسيلة متاحة.

ويحقق هذا جودة برامج التدريب لأنه يتم تنفيذها على أساس واقعى فى إطار نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفى ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين مما يعنى قيام النظام التدريبى على أسس واضحة وفلسفة وأهداف وأساليب من أجل تحقيق المخرجات التى تتمثل فى تحقيق أهداف برامج التدريب، والتى تنبع من أهداف النظام التعليمى ككل.

3 **اليابان** :

تعتبر اليابان من الدول المتقدمة عالمياً فى نظم التعليم والتدريب. كما أنها إحدى الدول التى تملك إمكانات مادية وتكنولوجية تؤهلها لتكون فى مقدمة الدول الرائدة فى مجال التعليم، وهذا ما أتاح لها إمكانات كثيرة تساعدها فى تقديم خدمات متميزة للمعلمين أثناء الخدمة أهلها لأن تكون من الدول الكبرى فى مجال نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما أنها تشارك فى تدريب المعلمين المصريين فى صورة بعثات خارجية لمدة طويلة وبصفة خاصة لمعلمى العلوم عن طريق منح سنوية تقدمها الحكومة اليابانية.

كما يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى اليابان سمة أساسية للتطوير المهنى للمعلم، والتدريب أثناء العمل عنصر هام فى تكوين المعلم وتطويره، ويتابع المعلمون تدريبهم وأبحاثهم من أجل تحسين جودة التعليم وذلك من خلال التدريب الفردي والتدريب داخل المدرسة، أو من خلال مؤسسات مختلفة مثل مراكز التدريب التابعة للوزارة، أو المجلس التعليمي المحلى أو المؤسسات العامة والجامعة، كما تعقد نقابات وروابط المعلمين برامج تدريبية وندوات علمية ومحاضرات وأنشطة بحثية للمعلمين الأعضاء فيها.

وتأكيداً على أهمية التدريب، فإن وزارة التربية والتعليم قررت صرف حوافز للمعلمين المشاركين فى برامج التدريب حيث إن المشاركة فى برامج تدريب المعلمين لا يؤدى فقط إلى رفع مستوى كفاءة المعلم بل يترتب عليها ترقيته وزيادة راتبه، إذ يرقى المعلمون عن طريق الالتحاق ببرامج التدريب أو برامج المراسلة. حيث إن الحوافز المادية من أفضل أساليب تشجيع المعلمين للمشاركة فى برامج التدريب.

كما أن هناك ثلاثة عناصر حاسمة تضمن جودة التعليم فى اليابان هى المنهج التعليمى والمعلم والإدارة المدرسية ومن بين هذه العوامل يأتى نظام تدريب المعلمين وخاصة البرامج التدريبية التى تُنفذ بعد تعيين المعلم، حيث ينبغى على جميع المعلمين الجدد فى المدارس المحلية العامة والقومية أن ينتظموا فى برنامج تدريبى يستغرق عاماً كاملاً تحت إشراف المعلمين الأوائل فى المدارس نفسها التى يعمل بها المعلم. وذلك باعتبار أن المنهج والمعلم والإدارة المدرسية عناصر متكاملة مترابطة فى منظومة التعليم. والتدريب كنظام فرعى يقوم بتدريب المعلم على المناهج الجديدة والمتطورة ومهارات الإدارة المدرسية.

يتميز نظام التدريب فى اليابان بأنه يستهدف التنمية المستمرة كسمة أساسية فى التطوير المهنى للمعلمين من أجل تحسين جودة التعليم، **ويتم تنفيذ برامج تدريبهم بعدة طرق**:

1- الدراسة والتدريب الفردى.

2- الدراسة والتدريب فى المدرسة.

3- الدراسة والتدريب من خلال مؤسسات مختلفة، كما يتم تنفيذ التدريب فى مراكز التعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم وللمجلس التعليمى والمؤسسات العامة أو فى الجامعات.

وللتأكيد على أهمية تدريب المعلمين أكد القانون الخاص بالشخصية التعليمية فى اليابان على ضرورة تدريب المعلمين، وعلى تطوير برامج تدريبهم حيث تُقدم وزارة التعليم برامج سنوية لمعلمى المدارس القومية والمحلية والعامة وبدأت فى إرسال المعلمين للتدريب فى الخارج منذ عام (1959) ولقد بلغ عدد الذين تم اختيارهم للسفر إلى الخارج (500) معلم يابانى فى عام (1992). مما يعنى أن نظام البعثات من أقدم أساليب تدريب المعلمين فى معظم دول العالم. كما تقوم اليابان بإرسال الألوف من أبنائها لجميع أنحاء العالم ليتعلموا الجديد، وقد أولت التدريب الأهمية التى أولتها للإعداد.

ولهذا فإن الحكومة اليابانية فى الثمانينيات عام (1987) اهتمت بتقرير رفعته المؤسسة القومية للتدريب إلى وزير التربية والتعليم يوصى بتقديم برامج لتدريب المعلمين المبتدئين، وأن يستمر التدريب لمدة عام، ثم أعقبت الحكومة ذلك الإجراء بتشريع قانونى لمعلمى المدارس الابتدائية والثانوية يلزم المبتدئين منهم بالحصول على تدريب لمدة عام. وفى عام (1992) أصبح التدريب الإجبارى لمدة عام سارياً على كل المعلمين المبتدئين فى المدارس الحكومية. ويعتبر هذا شيئاً مفيداً للمعلم لأنه قد يكون حديث التعيين ولديه الرغبة فى اكتساب المعارف والمهارات والخبرات التى تساعده فى أداء عمله.

وبالنسبة للمعلمين القدامى فإن تدريبهم يحظى باهتمام كبير على أعلى المستويات وقد تم الاهتمام بالمعلمين القدامى حيث يتم إجراء التدريب من خلال أشكال متعددة على المستويات القومية أو المستو ى المحلى أو المدارس حيث تعقد الحكومة القومية ورش عمل مركزية للتدريب أثناء الخدمة لمديرى المدارس والوكلاء والمعلمين ذوى الخبرة المتخصصين فى مختلف المواد الدراسية. وبالتالى تساعد

المعلمين القدامى فى اكتساب المزيد من المعارف والخبرات المستمرة لمواكبة التطورات التربوية الحديثة.

كما يتم اعتبار مرحلة الإعداد للمعلمين مرحلة مبكرة من مراحل التدريب حيث يتدرب معظم معلمى المرحلة الابتدائية فى الجامعات القومية من خلال مقررات دراسية تستمر لمدة أربع سنوات. كما يتدرب معلمو المرحلة الإعدادية والثانوية بصفة أساسية فى الجامعات الحكومية والخاصة. ولكى يصبح الشخص معلماً فإنه يجب عليه الحصول على شهادة تدريب تمنحها له مجالس إدارات التعليم تحت شروط معينة. ويتضح من هذا أنه هناك حاجة إلى أن يحصل المعلمون على تدريب مستمر قد يصل إلى عدة سنوات طوال فترة عمله وهو ما يتوافق مع استمرارية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويتم منح المعلم رخصة محددة لممارسة عمله فى المدارس المختلفة.

لهذا تقوم فلسفة التدريب على أساس ثابت تم وضعه عام (1982) من **حيث تحديد مهام ثابتة لوزارة التربية والعلوم والثقافة في اليابان:**

أ - تنظيم وتحسين برامج التدريب أثناء الخدمة.

ب - تحسين برامج التدريب أثناء الخدمة وأداءها فى المدرسة.

ج - إعداد برامج تدريب خاصة بالمعلمين الجدد.

د - إعداد برامج تدريب خاصة بالمعلمين ذوى الخبرة.

ه - إعداد برامج تدريب خاصة بمديرى المدارس ومعاونيهم.

و -تزويد برامج التدريب أثناء الخدمة بالذين يأخذون على عاتقهم مسئولية التدريب.

ويتم تنظيم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة **في صور مختلفة وأساليب متنوعة منها:**

1. التدريب داخل المدارس، وتدريب تقوم به مراكز التدريب المحلية.

2. تدريب غير رسمى يقوم به المعلمون أنفسهم فى شكل جماعات دراسية.
3. تدريب للنظار والوكلاء ومستشارى المواد الدراسية على المستوى المركزى.
4. تدريب وأنشطة بحثية تقوم بها نقابات وروابط المعلمين.
5. تدريب لمدة عامين لبعض الفئات من المعلمين، يتم سنوياً فى ثلاث مراكز لتقديم دراسات عليا للمدربين الممتازين الذين يتم اختيارهم على مستوى الدولة، وتسمى هذه المراكز- جامعات تربوية.
6. تدريب المعلمين الجدد لمدة (20) يوماً فى السنة الأولى من تعيينهم، ثم يتم تقديم دورات تدريبية لهؤلاء المعلمين، كما يتم إتمام التدريب فى المدارس على أيدى بعض الخبراء والموجهين. ويقوم المعلمون المتدربون أثناء التدريب بالقيام بالتدريس أمام زملائهم وبحضور الخبير والمدرب.

ويمكن تصنيف نظم التدريب المعلمين أثناء الخدمة في هذه الصورة:

أ - تدريب يُنجز داخل المدرسة، وفى أثناء ساعات العمل وتحت إشراف هيئة التدريب.

ب - تدريب يتفرغ المعلم كلياً لتنفيذه ويعفى من أداء الواجبات المكلف بالقيام بها.

ج -تدريب ينجز خارج ساعات العمل. وتدريب طويل المدى يُجرى فى الإجازة الصيفية.

كما تستخدم اليابان أسلوب التعليم بالمراسلة، ويشهد هذا النمط تطور فى أنواع برامج التدريب، وعلى سبيل المثال تقدم جامعة هيروشيما العديد من برامج التدريب المرتبطة بالنواحى المهنية، مثل البرامج الخاصة بمهنة التعليم، وفقاً لمتطلبات المجتمع. كما توفر مؤسسات تدريب المعلمين برامج المراسلة. حيث تشترك فى نظم تدريب المعلمين عدة مؤسسات تجمعها أهداف واحدة من أبرزها

تقديم أفضل تدريب للمعلمين ورفع مستواهم الأكاديمى حيث يعتبر تدريب المعلم مسؤولية مشتركة بين الأجهزة التعليمية والمدارس ومعاهد تدريب المعلمين بمختلف أنواعها، حيث تقوم الأجهزة التعليمية بصياغة السياسات والدعم المالي وإعداد برامج التدريب. ولهذا ينبغى أن تتعاون هذه المؤسسات مع أجهزة البحث التربوى فى أنشطة التدريب المختلفة. وذلك لأن نظم التدريب الحديثة تقوم بها مؤسسات متخصصة للارتقاء بالعملية التعليمية.

4 -**الصين**:

يحظى تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الصين باهتمام المستويات المركزية والسلطات المحلية على نفس الدرجة، حيث تتميز الصين بالزيادة السكانية وبالتالى بعدد ضخم من الطلاب والمعلمين، ويعنى هذا ضرورة رفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة بتقديم دورات تدريبية لهم ورفع مستواهم الأكاديمى والمهنى. حيث تقوم السلطات فى الصين بإعداد تدريبات خاصة لرفع كفاءة عدد كبير من معلمى مرحلة التعليم الإلزامى وذلك لتمكينهم من مزاولة العمل. كما تهتم الصين بالتدريب المستمر لمعلمى المدارس المتوسطة والابتدائية إلى جانب اهتمامها بمراكز تدريب المعلمين فى الأقاليم والمدن الصينية المختلفة.

وأشارت بعض الدراسات إلى أن الصين تعانى نقصاً فى أعداد المعلمين المؤهلين وانخفاضاً فى مستواهم، حيث يتخرج بعض معلمى المدارس الابتدائية من المدارس العادية، والبعض الأخر لا يتخرج من أية مدارس، ولكن استمرار التدريب يعوض هذا النقص فى التأهيل، ويتم اختيار المعلمين بعناية، ثم يتم تدريبهم أثناء الخدمة بصفة مستمرة من خلال برامج تدريبية متنوعة.

كما قامت اللجنة الوطنية للتربية فى الصين بوضع عدة معايير فى نظم **تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمها:**

- إرسال بعض العاملين فى الدوائر الحكومية الى الأقاليم والمناطق لتدريب معلمى المدارس المتوسطة والابتدائية تطوعاً قبل أن يبدأ العام الدراسى بالمدارس. وبعد انتهاء فترة التدريب يتم تعيين معظمهم فى مدارس التدريب والمدارس المهنية والفنية الموجودة فى حوالى22 إقليماً لمدة عام واحد.
- كما أن عملية إرسال الكفاءات التربوية إلى الأقاليم بغرض تنفيذ البرامج التدريبية لها تأثير كبير على تقوية العلاقات بين الكفاءات الرسمية فى دوائر الدولة والمجتمع فى هذه الأقاليم. كما أن لها تاثيراً كبيراً على عملية تدريب كفاءات جديدة وتحسين قدراتها وإمكانياتها.

وتستخدم الصين أساليب عديدة فى نظم تدريب المعلمين منها ما تم تنفيذه اعتباراً منذ عام (1986) حيث يتم توجيه البث المباشر من الأقمار الصناعية عن طريق الجامعة التليفزيونية، حيث تُقدم المواد الدراسية عبر التليفزيون التعليمى للاستفادة من إمكانات الأقمار الصناعية. وتم فتح قناة تليفزيونية لبث برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما قررت الصين أن يتم التدريب عبر القمر الصناعى لمدارس إعداد المعلمين، وقامت بتوفير برامج تدريب لمعلمى المدارس المتوسطة عن اللغة الصينية واللغة الإنجليزية.

وجدير بالذكر أنه يتم تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحت إشراف مباشر من السلطات التعليمية بالصين حيث يتم التدريب تحت إشراف وزارة التعليم المسئولة عن نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة مع معاونة دوائر التربية لدى الحكومة الإقليمية، والمعهد القومى لوسائل الإيضاح بالصين.

وتقوم برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الصين على إعطاء المعلمين مقررات مختصرة لرفع المستوى الأكاديمى لهم. كما أن بعض هذه البرامج تديرها كليات ومراكز تدريب المعلمين، والبعض الأخر يُقدم عن طريق المدارس الثانوية

والمعاهد العليا. وهناك برامج التعليم العالى الإضافى الذى يرفع المستوى الأكاديمى والعلمى للمعلمين، إلى جانب تقديم برامج مدرسية لهم لمدة 4 ساعات أسبوعياً.

كما توجد العديد من مؤسسات التدريب التى تقدم خدماتها فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث أولت الصين اهتماماً كبيراً بنظم تدريبهم ويتم **تقديمها بواسطة كليات الإعداد بمشاركة مؤسسات أخرى مثل**:

1- مؤسسات تدريب المعلمين على مستوى التعليم الابتدائى والثانوى من 3 شهور إلى سنتين.
2- المؤسسات والمعاهد التربوية فى المقاطعات والمديريات التى تُقدم مقررات تجديدية قصيرة.
3- جامعة التليفزيون على المستوى القومى والمحلى.
4- مقررات جامعات المراسلة من خلال كليات المعلمين ومعاهد التربية.
5- برامج التعليم الذاتى من خلال الرابطة القومية للامتحانات للتعليم الذاتى للدارسين والمتدربين.
6- المؤسسات الخاصة التى تساهم فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
7- قناة تليفزيونية تبث إرسالها من الساعة 6 صباحاً حتى الساعة 3 مساءً يومياً، وتبث برامج تدريب المعلمين. كما اتبعت الصين نظام التدريب بالمراسلة والبرامج المسائية والتعليم الذاتى.

كما تنهض بمهام التدريب اللجنة القومية للتعليم، والتى تُعد مسئولة عن السياسات العليا لتدريب المعلمين بمؤسسات التعليم العالى فى الجامعات الرسمية وغير الرسمية بجانب تدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة فى مؤسسات التعليم العالى التى تقع فى مناطقهم، وهذه المؤسسات متصلة بالحكومة المركزية.

ويتضح من هذا أن الصين تقوم بإرسال بعض المعلمين للتدريب بالخارج من خلال نظام البعثات الخارجية لمزيد من الدراسات والاحتكاك بالخبرات الأجنبية. كما يتم وضع الخطط لنظم تدريب المعلمين بوضع نظم متنوعة لتدريبهم. وهذا يؤكد مدى الحرص على تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وضرورة أن تقوم على فلسفة النظام التعليمى فى المجتمع الصينى من خلال تقديم النظام التدريبى المناسب لهم.

5 – كوريا الجنوبية:

تحظى عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة باهتمام كبير فى كوريا الجنوبية حيث إن نظم تدريب المعلمين تأخذ أشكالاً عديدة، حيث تجرى تدريبات المعلمين بالداخل عن طريق الكليات العليا للمعلمين والجامعات الإقليمية، ويكون فى صورة تدريب طويل المدى أو قصير المدى، كما يتم منح تدريب عام لكل المدربين فى مؤسسا ت التدريب لكل مستوى يُنفذ بواسطة السلطات المحلية. وبالنسبة إلي برامج التدريب التى تبنى على فلسفة التربية والتى **تُقدم للمعلمين فإنها تجرى بواسطة:**

أ- المركز القومى للبحوث التربوية والتدريب.

ب- إرسال بعثات التدريب إلى الخارج.

كما يعتبر رفع مستوى المعلم وتدريبه مدخلاً أساسياً فى منظومة العملية التعليمية فى كوريا الجنوبية لأنه يعنى زيادة كفاءة أداء المعلم، كما يعالج أوجه القصور التى تحدث فى برامج الإعداد للمعلم قبل الخدمة فى مؤسسات إعداد المعلمين. كما أن برامج تدريب المعلمين تهدف إلى زيادة كفاءة ومهارة المعلمين وأيضاً تنمية الإحساس بالالتزام بمهنة التعليم التى تقوم على التكيف مع الأفكار

التربوية، ولأهمية برامج تدريب المعلمين فإنها تتنوع وتتعدد لتقديم خدمة جيدة للمعلمين أثناء الخدمة فى كوريا الجنوبية.

وتُعد كوريا الجنوبية من الدول التى تهتم بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتحديث أساليب التدريب، ومن الأمثلة التى تؤيد ذلك قيامها بتدريب معلمى التربية السكانية أثناء الخدمة بأعداد كبيرة، وذلك باستخدام أساليب المناقشة ولعب الأدوار وحل المشكلات وغيرها من الأساليب الحديثة. كما تتنوع برامج تدريب المعلمين، ومن البرامج التى يتم تقديمها ما يُطلق عليها برامج للتكيف مع الوظيفة الجديدة ويتم تنفيذ هذه البرامج تحت إشراف هيئة التربية والمركز القومى للبحوث التربوية والتدريب، حيث تُقدم مجموعة من البرامج تهدف إلى تحسين الإدارة المدرسية. كما يتم إيفاد بعثات من المعلمين إلى خارج البلاد للتدريب فى الدول المتقدمة ليصبحوا أكثر معرفة بنظم التعليم. وتقوم كوريا الجنوبية بتشجيع البعثات الخارجية للمعلمين للمساهمة فى تحقيق التنمية المهنية من خلال نظام التدريب بالخارج كفلسفة النظام التعليمى، وكنظام تدريبى جيد.

ومن ناحية مؤسسات تنفيذ برامج التدريب فإن وزارة التربية والتعليم أقامت معاهد التدريب لتحسين برامج تدريب المعلمين وتقوم هذه المعاهد بعمليات الاتصال بالكليات القومية للتربية وكليات المعلمين العليا، كما تُقدم برامج صيفية وشتوية تصمم لإعداد المعلمين وتأهيلهم للحصول على مؤهلات أعلى. وتُشرف كليات التربية بالجامعات القومية على معاهد التدريب. وتشجع كوريا المعلمين للحصول على مؤهلات عليا ودرجات علمية.

كما أن الهيئات الإقليمية للتربية ومديريات التربية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم فى كوريا الجنوبية تنظم نوعين من البرامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأحد هذه البرامج يمنح شهادات أعلى. والبرنامج الثانى يهدف إلى تحسين أداء

المعلمين أثناء الخدمة. مما يعنى أن تدريب المعلمين تحتل مكانة متميزة فى اهتمامات السلطات وعلى جميع المستويات المركزية والمحلية فى كوريا الجنوبية.

وهناك العديد من المؤسسات التى تشارك فى تدريب المعلمين من أهمها المركز القومى للبحوث التربوية والتدريب، مؤسسات تدريب المعلمين بالمديريات معاهد أولية لتدريب المعلمين، معاهد تدريب الإداريين، معاهد شاملة لتدريب المعلمين، هيئة التربية، التدريب خارج البلاد. ويتضح هذا فى اهتمام كوريا الجنوبية بنظم تدريب المعلمين وكثرة مؤسسات التدريب القائمة بتنفيذ برامج ونظم تدريب المعلمين. من بين المؤسسات التى تساهم فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة الاتحاد الفيدرالى للمعلمين فى كوريا *Korea Federation of Teachers* ويعمل على تحسين ورفع مستوى أداء المعلمين. مما يعنى أهمية ودور هذه المؤسسات فى تدريب المعلمين. ويتبين من هذا أهمية تدريبهم فى كوريا الجنوبية وحرص مؤسسات التعليم المختلفة على إرسال المعلمين فى بعثات تدريبية خارجية إلى الدول المتقدمة من أجل دعم العملية التعليمية وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

من خلال ما سبق قام الكاتب بالإشارة إلي بعض الاتجاهات الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الأدبيات التربوية المعاصرة، من خلال العناصر الأساسية التى تُمثل مُدخلات النظام التدريبى وعملياته مثل: فلسفة وأهداف التدريب وأهميته وتعتبر من مُدخلات النظام التدريبى. ثم تناول تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب، ثم عرض أهم أساليب التدريب المختلفة التى يتم تطبيقها واستخدامها فى برامج تدريب المعلمين والمؤسسات المتخصصة القائمة على تنفيذ نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- **تعقيب:**

من خلال ما سبق تناول الكاتب بعض الاتجاهات العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة يتضح أن جميع النماذج السابقة تتفق على أهمية نظم تدريب المعلمين، وأن برامج التدريب لها أهداف محددة وفلسفة تقتضيها، وأساليبها المتنوعة فى إطار منظومة التعليم. وقد تبين من عرض هذه الاتجاهات مدى حرص الدول المتقدمة على تنويع نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهو ما يطلق عليه الآن "التنمية المستديمة" أو"التنمية المهنية" للمعلمين، وتتفق هذه **الاتجاهات التربوية المعاصرة في المبادئ التالية:**

1. أن تتم نظم تدريب المعلمين كنظام فرعى فى ضوء فلسفة وفى إطار منظومة التعليم.
2. أن يقوم نظام تدريب المعلمين على أساس النظام التدريبى الفرعى الذى يمثل النظام التعليمى ككل، والذى يمثل بدوره المجتمع المحيط. ولابد أن يكون هذا النظام قائماً على مكونات وعناصر أساسية تشمل المُدخلات والعمليات والمخرجات والنواتج.
3. **أن تشمل المدخلات** :- فلسفة وأهداف وأهمية برامج التدريب أثناء الخدمة كما تشمل الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين من المعلمين.
4. **أن تشمل العمليات** :- أساليب التدريب ووسائل ووسائط التدريب ومعالجة المُدخلات وفق الأسلوب العلمى حتى تتحول إلى مخرجات ونواتج قابلة للقياس.
5. **أن تشمل المخرجات**: المعلومات والمهارات والاتجاهات التى اكتسبها المتدربون بعد حضور التدريب، وتُمثل السلوك المتوقع والاحتياجات الفعلية للمعلمين. ويشترط أن تكون هذه المخرجات متفقة مع أهداف التدريب التي تم تحديدها مسبقاً وليس مجرد تحقيق أهداف من برنامج التدريب.

6.تبين أنه تقوم بعمليات تدريب المعلمين مؤسسات متخصصة حكومية أو خاصة، أكاديمية أو بحثية تتولى نظم تدريب المعلمين فى معظم الدول. وتشمل هذه المؤسسات مراكز التدريب الرئيسية. والبرامج التى تقدمها الجامعات والأكاديميات والمعاهد المتخصصة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

7.تتفق معظم النماذج على مسميات متشابهة ومتقاربة لهذه المؤسسات والمراكز والمعاهد والأكاديميات المتخصصة فى التدريب : مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة- كليات التربية- الأكاديميات المهنية- المجالس القومية للتعليم.

8.الاهتمام القومى بالتدريب يصل لدرجة ومستوى رؤساء الدول والحكومات، لأن التعليم قضية أمن قومى فى جميع الدول. ويحظى باهتمام الجهات العليا والاهتمام المباشر بالمتابعة على المستويات التنفيذية.

9.إيمان كل المؤسسات ذات الصلة بأهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبالتالى بدورها فى القيام بهذه العمليات والمشاركة فى تصميم وتنفيذ هذه البرامج التدريبية كنظم تدريبية فى ضوء النظام التعليمى.

10. الاهتمام بنظم التدريب على المستويات المحلية والمدارس وإعطاء سلطات للمحليات فى برامج تدريب المعلمين لتحقيق المرونة والتيسير على المعلمين فى كل القطاعات التعليمية والمستويات الإدارية وذلك فى ضوء التجديدات التربوية الحديثة.

11. التأكيد على استمرارية نظم التدريب وضرورة الاستفادة القصوى من المعلمين المؤهلين للقيام بالعمل فى مجال نظم تدريب المعلمين الجدد الذين لم يحصلوا على فرصة حضور برامج التدريب المتنوعة، وذلك عن طريق الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى وذوى الخبرة.

12. تركيز معظم برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة على معلمى المواد الأكاديمية الأساسية وأهمها: اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.
13. يتم استخدام أساليب تدريبية متنوعة فى برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتشمل: المحاضرات والمناقشات، ورش العمل، المؤتمرات، حلقات المناقشة.
14. يتم الاستعانة بالأجهزة التكنولوجية الحديثة والمتطورة فى نظم التدريب لتحقيق الفعالية ومن أهمها وأشهرها الحاسب الآلى.
15. يتم استخدام أسلوب الحوافز المادية والأدبية لتشجيع المعلمين على التنمية الذاتية والقيام بإجراء البحوث والدراسات العلمية والتربوية المختلفة وتشجيعهم على مواصلة البحث العلمى والدراسات العليا.
16. الاتفاق على أن برامج ونظم تدريب المعلمين تهدف إلي رفع الكفاءة والأداء ورفع المستوى الأكاديمى والثقافى والمهنى للمعلمين أثناء الخدمة.
17. الاتفاق على ضرورة استمرارية برامج التنمية المهنية المستديمة للمعلمين، وأن المعلم هو أساس العملية التعليمية، ولا يمكن إهماله أو الاستغناء عنه بالاعتماد على الأجهزة التكنولوجية فى التدريس من خلال إمكانات التقدم التكنولوجى.
18. يمكن أن تكون هذه الأجهزة التكنولوجية الحديثة وسائل مساعدة فى تدريب المعلمين ورفع كفاءتهم وممارسة عملهم على وجه أفضل فى التدريس من خلال تطبيق التدريب وتنفيذه من خلال ما يسمى النظام التدريبى والاعتماد على نظم تدريبية محددة.

الفصل الثاني
تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية
أثناء الخدمة فى مصر

- **مقدمة:**

تناول الكاتب نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى بعض الدول التى تُمثل الاتجاهات العالمية فى نظم التدريب من خلال الأدبيات التربوية المعاصرة. وسوف يتناول نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر، حيث تعتبر الدولة مسئولة عن تدريب المعلمين من خلال خطة موضوعة ويتم تخطيطها مركزيا، وتنفيذها مركزياً ومحلياً. وسوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر من خلال نظام التدريب المركزي، وسيتناول فلسفة وأهمية وأهداف نظم تدريبهم وأنواع البرامج، وأساليب التدريب، المدربون فى برامج معلمى اللغة الإنجليزية والمؤسسات والجهات المشاركة فى تدريبهم.

حيث يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة من الوسائل الفعالة فى رفع كفاءة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلم، ويتضح ذلك من خلال تعريف وشرح مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات فى الفرد أو الجماعة وهو أيضاً اتجاه نحو تحسين الأداء المهنى، كما يساعد الفرد فى مهنته بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية. ولهذا فإن عملية تدريب المعلم ليست مجرد إتاحة فرصة لأى تدريب له، إنما ينبغى وضع ضوابط محددة حتى تحقق برامج التدريب أهدافها بدءاً من التخطيط الجيد واختيار محتوى التدريب بناءاً على الاحتياجات الفعلية وتقويم مدى الاستفادة من برامج التدريب.

ويتطلب هذا مراعاة الأسس العلمية فى تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم برامج تدريب المعلمين. حيث إن مفهوم التدريب قد ارتبط به مفهوم الاحتياجات التدريبية للمتدرب، فالتدريب يجب أن يصمم ليقلل هذه الاحتياجات، ويجب أن يهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين. كما ينبغي وضع المعلم فى قمة الاهتمام فى منظومة التعليم من حيث برامج التدريب وتحسين وضعه المهنى والاجتماعي والمادي، وضرورة وضع نظام للتنمية المهنية المستمرة من خلال التدريب حتى يكون المعلم على اتصال بكل ما هو جديد فى ميدان تخصصه، ويتم ذلك بعقد برامج تدريبية مستمرة على أسس علمية من حيث تنويع أساليب التدريب واستخدام التقنيات الحديثة واختيار أنسب الأوقات للتنفيذ وتهيئة مراكز التدريب. وذلك يعنى استخدام الأسلوب العلمى لضمان تحقيق أهداف برامج التدريب.

يحظى نظام تدريب المعلم الجديد باهتمام خاص حيث بدأت وزارة التربية والتعليم بتدريب المعلمين حديثى التعيين بناءاً على القرار الوزارى رقم (158) لسنة (1988) وأشار بضرورة تدريب المعلمين الجدد، وتم تعديله بالقرار الوزارى رقم (71) لسنة (1995) وذلك بهدف الحرص على تدريبهم. وتهدف هذه القرارات إلى تعريف المعلمين بكيفية تعويد التلاميذ على التفكير الناقد واستخدام تقنيات حديثة أو المناهج الدراسية الجديدة والطرق المناسبة لتدريسها وكيفية التعامل مع الجهاز التربوى الذى سيعملون من خلاله. ويتطلب هذا إعداد جيد مبنى على تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين الجدد حتى يمكن تفعيل برامج تدريبهم وتحقيق أكبر قدر من الاستفادة من هذه البرامج لضمان نجاح نظام التدريب فى تحقيق أهداف النظام التعليمى وبالتالى تحقيق أهداف المجتمع.

• تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مصر:

تقوم نظم التعليم على فلسفة واضحة المعالم حتى يسترشد بها فى تنفيذ الخطوات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منه. حيث إن التدريب جزء هام من منظومة التعليم، فإنه ينبغى أن يُبنى على فلسفة وأهداف محددة تعتبر انعكاس للفلسفة التربوية التى تُبنى عليها عملية إعداد المعلمين، وينبغى أن تعمل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على تعزيز واستكمال مرحلة الإعداد التى تتم قبل الخدمة، وذلك بإضافة الخبرات المتجددة إليها، وكذلك الاستمرار فى التوجيه والمتابعة لتحقيق لمزيد من النمو فى المهنة.

واهتمت مصر بنظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فصدر القرار الوزارى رقم (254) لسنة (2000). كما صدر القرار الوزارى رقم (90) لسنة (2001) بشأن إنشاء وحدة للتدريب بكل مدرسة. **وحددت هذه القرارات أهم اختصاصات وحدات التدريب بالمدارس فيما يلى:**

1- تصميم البرامج التدريبية للعاملين على مستوى المدرسة.
2- عقد البرامج التدريبية للعاملين على مستوى المدرسة.
3- تقديم المشورة الفنية للعاملين في المدرسة.
4- نقل الخبرات التى أتيحت للعائدين من البعثات فى تطوير الأداء المدرسى.
5- رفع كفاءة العاملين على مستوى المدرسة بتقديم النماذج المختلفة لطرق التدريس.

كما صدر القرار الوزارى رقم (48) لسنة (2002) بشأن إنشاء وحدة تدريب وتقويم بكل مدرسة، بتعديل اسم وحدة التدريب بالمدرسة المنصوص عليها بالقرار الوزارى رقم (90) بتاريخ 18/4/2001 إلى وحدة التدريب والتقويم، على أن يضاف إلى اختصاصاتها، تقويم جميع أنواع التدريب، وكافة نواحى العملية

التعليمية لتشمل: تقويم التلاميذ – تقويم البرامج التعليمية – تقويم أداء المؤسسة. ويبين هذا أهمية تدريب المعلم، حيث يعتبر من أهم العناصر الأساسية فى العملية التعليمية ولهذا ينبغى العناية بإعداده وتدريبه فى إطار يكفل للمدرسة تحقيق رسالتها فى تربية الأجيال القادمة فى المجالات المختلفة. لأنه تقع على المعلم مسئوليات مراعاة النمو الجسمى والعقلى والنفسى للطلاب.

ويعتبر رفع مستو ى أداء المعلم وتدريبه أثناء الخدمة مدخلاً أساسياً من مُدخلات العملية التعليمية وذلك لكونه يهتم بزيادة كفاءة المعلم، ومن ثم زيادة فاعلية الأداء للعملية التعليمية ويصحح فى نفس الوقت من أوجه القصور الت ى تكون قد حدثت فى برامج الإعداد قبل الالتحاق بالخدمة. أى أن التدريب يزيد من الكفاءة ويساعد فى تنمية الجوانب الإيجابية وعلاج نواحى القصور فى مرحلة الإعداد.

ويعتبر المعلم أحد الأركان الأساسية للعملية التعليمية والنظام التعليمى، وكل إصلاح لا يتناول المعلم يشكك فى نجاحه لأنه أحد عناصر هذا النظام، ولقد خلص (فيليب كومبز) من منظور تحليل النظم إلى أنه ما لم يتم إعادة النظر فى نظام إعداد المعلمين وتدريبهم، فلا يمكن تحديث النظم التعليمية القائمة.

كما تتضح الفلسفة فى أهمية تدريب المعلمين لمواجهة عصر الانفجار المعرفى حيث نجم عن الثورة المعرفية تراكم معرفى، وضاعف من حجم هذا التراكم انتشار قنوات الاتصال ووسائل الإعلام المتقدمة، وهذا يشكل أعباء جسيمة على المعلمين حيث فرض عليهم ذلك ضرورة الاطلاع على الجديد فى تخصصهم. مما يعنى تضمين مدخلات النظام التدريبى: المعارف التى تمثل الحاجات التدريبية.

كما تضمنت السياسة التعليمية في مصر بعض الموضوعات ذات الصلة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة:

- إدخال التكنولوجيا المتطورة وترسيخها حيث يمكن استخدامها فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- التنمية المهنية للمعلمين وإصلاح أحوالهم من خلال التدريب المستمر أثناء الخدمة.
- الاستفادة من الخبرات العالمية ، كما يتضح فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالخارج.

وقد أولت استراتيجية تطوير التعليم (1987) اهتماماً بالغاً ب نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث نصت فى المبدأ الخامس على وضع أسلوب منهج ى لتدريب المعلمين يهدف إلى رفع مستو ى ثقافتهم العامة ومعلوماتهم العلمية والتربوية وتحديثها على أساس منتظم. وذلك فى إطار نظام تدريبى كلى ومتكامل. وذلك لوجود كثرة من المعلمين غير المؤهلين، كما لوحظ التغيرات الحادثة فى المناهج وطبيعة العصر الحالى . مما يعنى الاهتمام بمواكبة التطورات فى نظم تدريب المعلمين لتحقيق أهداف النظام التدريبى.

كما ورد فى وثيقة مبارك والتعليم – "نظرة إلى المستقبل " عام 1992، والتى بلورت فكرة الإصلاح التربوى فى مصر. حيث اعتبرت هذه الوثيقة أن أحوال المعلم وتدريبه ومستواه المهنى أحد أبعاد أزمة التعليم، وأشارت تلك الوثيقة إلى رفع المستوى المهنى للمعلم وإعادة تدريبه. حيث يعتبر المعلم والتدريب عناصر أساسية فى نظام التعليم. ولابد من مواجهة الأزمة من خلال العناية بنظم تدريب المعلمين.

ويعتبر مستوى وكفاءة المعلم ونوعيته مؤشراً صادقاً لكفاءة العملية التعليمية ذاتها، ولذلك فإن أية جهود للإصلاح التربوى سرعان ما تذهب أدراج الرياح إذا لم

تشتمل على خطط لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وتوفير الحوافـز المتنوعة لرفع مستوى أدائه ومساعدته على النمو المهنى. ويدعو ذلك لأن يكون من ضمن عمليات النظام التدريبى وجود حوافز مادية ومعنوية حتى يتم تحقيق أهدافه كنظام فرعى.

ويمثل المعلم أساس أى نظام تعليمى مما جعل الاهتمام به وبتدريبه مدخلاً من المداخل الرئيسية لأى إصلاح تعليمى وتربوى، ونظراً للاهتمام الحالى بالتنمية المهنية للمعلم فإنه أصبح مرشداً وميسراً للعملية التعليمية بعد أن كان مجرد ناقل أو ملقن للمعرفة. ويعتبر نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة أهم ركن من منظومة التنمية المهنية للمعلمين لأنه الوسيلة الأساسية لتحقيقها، ويعتبر التدريب أحد أنواع الاستثمار لما يعود به من عوائد مباشرة وأخرى غير مباشرة . ويعود ذلك على المعلم والعملية التعليمية بصفة عامة.

كما تسعى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق أهداف عديدة تركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً وتطوير قدراته وكفايته الأكاديمية والسلوكية والعلمية والتى ترتبط بأدواره ومهامه ومسئولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم. حيث إن نظم التدريب عملية شاملة ومتكاملة. وتقوم برامج تدريب المعلمين بالسعى إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها "دعم استكمال مرحلة الإعداد العلمى والمهنى، وتزويد المعلمين بخبرات جديدة ومتجددة ، وتحقيق النمو المهنى للمعلم وتوجيهه، وزيادة الطاقة الإنتاجية للمعلم . وذلك فى إطار المدخلات التى يتم بناء نظام البرنامج التدريبى على أساسها وما تتضمنه من احتياجات تدريبية لزيادة المعارف وتنمية المهارات والاتجاهات لدى المعلمين.

ويهدف نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق حاجات المجتمع وطموحاته من خلال اكتساب المعلمين المعارف والمهارات اللازمة للعمل والاتجاهات التى تتلاءم مع طبيعة المجتمع. وهدف التدريب هو ما يعبر عنه فى

لغة الإدارة بالاحتياج التدريبى والذى يمكن تعريفه بأنه مجموع التغيرات المطلوب إحداثها عن طريق التدريب من ناحية معلوماته وأدائه واتجاهاته حتى يصبح لائقاً لشغل وظيفته بكفاءة.

وتُمثل هذه المبادئ أسس نظام متكامل للتدريب لأنها تشمل كافة المُدخلات الفكرية والعنصر البشرى والإمكانات المادية والطرق والأساليب التى تسعى جميعها لتحقيق الغايات من التدريب فى وصول أداء المعلمين لأعلى مستوى داخل المؤسسات التعليمية. كما أن هناك مجموعة من المبادئ التى يقوم عليها التدريب كنظام يجب أن تُراعى عند تصميم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث يعبر كل مبدأ من مبادئ مدخل النظم عن قاعدة عامة يسترشد بها عند تصميم هذه البرامج التدريبية وتشمل هذه المبادئ:

كما تعتبر نظم تدريب المعلمين بمثابة سلسلة من فرص التعليم والخبرات التى يقدمها المدرب من خلال عرضه للمواد التدريبية . ويتطلب بعد إتمام التدريب أن يتحسن سلوك المتدرب بصورة متميزة عن السلوك السابق على التدريب ، الأمر الذ ى يؤكد على أن عملية التدريب هى حلقة الوصل بين الأداء الحالى والأداء المتوقع من المتدربين. ويمكن أن يتم ذلك فى النظام التدريبى من خلال المُدخلات وتشمل الاحتياجات الفعلية، الأهداف والمحتوى، ثم عمليات المعالجة لتحويلها إلى مخرجات تُمثل الأداء المتوقع.

لذلك يحتل التدريب مكانة مهمة فى مجال التنمية المهنية حيث تتزايد أهميته مع تسارع إيقاع المعرفة العلمية وانعكاساتها فى جميع المجالات، فهو وسيلة من وسائل تحقيق التنمية المهنية للمعلمين. كما يواجه المعلم تحديات عديدة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له فالمعرفة التي اكتسبها فى بداية عمله تصبح

مهجورة فى نهاية عمله. وذلك إذا لم يتم توفير برامج تدريب لرفع قدراته من خلال التدريب المستمر حتى تزداد معارفه ومهاراته ليتكيف مع النظام التعليمى الذى يعمل فى إطاره.

ويتضح مما سبق أهمية التدريب المستمر حتى لا يصبح المعلم جامداً لا يستطيع أن يتفاعل مع المحيط الذى حوله ، فالتقدم التكنولوجى يفرض على المعلمين أن يواظبوا على حضور برامج التدريب أثناء الخدمة، كما يتطلب اهتمام المسئولين عن التعليم بتدريب المعلمين، لأن ذلك أصبح ضرورة ملحة وليست عملية شكلية. كما تنبع أهمية تدريب المعلمين فى أن تدريبهم يقصد به العمليات الإنمائية التى يتلقاها المعلم لضمان مواكبة التطوير الذى يطرأ على المنهج وطرق التعليم نتيجة للتطور المستمر.

كما تنبع أهمية نظم تدريب المعلمين من التأثير المتبادل إيجاباً أو سلباً بين الفرد ومهنته، حيث إن العلاقة المستمرة ذات التأثر المتبادل بين الفرد والعمل الذى يؤديه تحتاج إلى تجديد، فهى إذا تركت تدور فى نفس الدائرة فقد يترتب على ذلك تقادم معلومات الفرد وعدم صلاحيتها، وتجمد خبراته ومهاراته عند حد معين.

والتدريب يقدم للمتدرب معرفة ومعلومات جديدة. كما ينمى قدراته ومهاراته ويؤثر فى اتجاهاته، ويعدل من أفكاره، ويغير من سلوكه فى عمله. فللتدريب وسيلة لتحقيق الذات والكفاءة المهنية.

وتتوقف فعالية برامج تدريب المعلمين فى إنماء المعلمين مهنياً، على العديد من العوامل منها رفع مستوى ونوعية المشرفين على برامج التدريب وخبراتهم المهنية، ومدى وضوح وظائف وأدوار المعلمين فى برامج التدريب، وبالتالى وضوح أهداف التدريب، ومدى تحديث البرامج التجديدية لتواكب وظائف المعلم وأدواره التربوية

المتغيرة فى عالم سريع التطور، مراعاة الدقة فى اختيار المتدربين والتخطيط الجيد، متابعة وتقويم برامج التدريب.

لذلك فإنه ينبغى الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين قبل تخطيط هذه البرامج التدريبية، وينبغى اختيار الراغبين بالمشاركة فى هذه البرامج إلى جانب أهمية ربط أهداف برامج التدريب بالمهام المهنية للمعلم فى ضوء أهداف النظام التدريبى ومنظومة التعليم. وأخيراً بضرورة اختيار المدربين الأكفاء ذوى الخبرة والكفايات المهنية. وبذلك يمكن أن تقوم هذه البرامج بتحقيق أهداف منظومة التعليم عن طريق النظام التدريبى ومراعاة مراحله كنظام. وينبغى أن يتم ذلك فى ضوء مكونات النظام التدريبى وعناصره كنظام فرعى فى منظومة التعليم فإنه حتى يتحقق فعالية هذه البرامج وتؤدى دورها المنشود فى ترقية ممارسات المعلمين بعد الحصول على برامج التدريب فى داخل نظام التدريب يتم اختيار البرنامج التى يتفق مع احتياجات التدريب.

كما يمكن تصنيف برامج تدريب المعلمين التى يتم تخطيطها وتنفيذها فى مصر إلى أنواع عديدة، حيث يتم اختيار النوع الذى يناسب الفئة المستهدفة والتخصص والأهداف وغيرها من المتغيرات التى قد تتحكم فى نوعية البرامج التى يتم تنفيذها. **ويمكن تناول أنواع برامج تدريب المعلمين فيما يلى:**

1. **برامج تدريب المعلمين الجدد:** حيث تهدف إلى تعريفهم بالبيئة الجديدة التى يعملون فيها، مع تقديم المساعدات اللازمة باعتبارهم وافدين جدد إلى مواقع العمل حتى يتحقق لهم الاستقرار والانسجام.
2. **برامج التأهيل التربوى:** يتم تقديمها لغير المؤهلين تربوياً من معلمى المرحلة الابتدائية، وتهدف لتزويد المعلمين بأسس التربية وعلم النفس وطرق التدريس، وتتراوح مدة التدريب بين عدة أسابيع وسنتين.

3 **البرامج التجديدية**: تهدف إلى تدريب المعلمين على الجديد فى الأنظمة التعليمية أو المناه ج الدراسية وأساليب التدريب. وغالباً ما تكون هذه البرامج بصفة دورية لمتابعة كل تطور حادث فى العملية التعليمية والإلمام بالاتجاهات العالمية الحديثة فى التربية ونظم التعليم والإدارة المدرسية.

4 **البرامج التوجيهية**: البرامج التى تعد المعلمين عند ترقيتهم أو تحويلهم إلى وظائف أعلى كنظار أو موجهين. ويحصل الملتحقون بهذه البرامج على مقررات فى الإدارة التعليمية والمدرسية وأساليب التوجيه، وكل ما يتعلق بطبيعة الوظيفة الجديدة واختصاصاتها، حيث تهدف إلى التوجيه والإرشاد.

5 **البرامج التجريبية**: يتم تنفيذها بقصد التجريب وإثبات النتائج حيث أنه عن طريق الممارسة الفعلية يكون الفرد أكثر إدراكاً لما يحصل عليه من حقائق، وتحقق هذه البرامج نضجاً فى المستوى الثقافى والعلمى والمهنى وكفاية فى الأداء عن طريق الخبرة والتجارب التى يقومون بها والنتائج التى يثبتون صحتها.

6 **برامج التدريب الأساسية للمعلم**: تهدف إلى تزويد المعلمين غير المؤهلين بتدريب متخصص فى طرق التدريس فى المواد الدراسية، وتنظم برامج للمعلمين الذين ليس لديهم تأهيل تربوى.

7 **برامج للحصول على مؤهل أعلى**: تقوم على تشجيع المعلمين الراغبين فى الحصول على مؤهلات أعلى فى مجال التخصص مما يساعد المعلم فى رفع مستواه المهنى والشخصى، ومن هنا كان تشجيعهم ضرورة تؤدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية ذاتها، ومن هنا يتم تنظيم الدراسات المسائية والصيفية وإتاحة الفرصة لحملة المؤهلات المتوسطة أو غير المؤهلين تربوياً للالتحاق بكليات ومعاهد إعداد المعلمين.

8. **برامج التدريب التحويلى**: تهدف إلى تحويل بعض المعلمين من مواد بها زيادة إلى مواد تعانى من نقص مثل اللغات والحاسب الآلى والمواد النوعية مثل تكنولوجيا التعليم. المعلمين غير المتخصصين.
9. **برامج البعثات الداخلية**: حيث تقوم الجهات المسئولة عن التدريب بتنظيم برامج طويلة على مدى العام الدراسى مع كليات التربية مثل: بعثات الإدارة المدرسية والإشراف الفنى بكلية التربية جامعة عين شمس بإيفاد مجموعة من القيادات للتخصص فى الإدارة المدرسية والإشراف الفنى للنظار والموجهين.
10. **برامج البعثات الخارجية**: حيث قامت وزارة التربية والتعليم بإتباع نظام جديد وحديث فى نظم تدريب المعلمين، وهو البعثات الخارجية، إلى بعض الدول المتقدمة للتدريب على نظم التعليم الحديثة وطرق التدريس وتكنولوجيا المعلومات فى تخصصات اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

وينبغى متابعة تنفيذ برامج ونظم تدريب المعلمين بعد متابعة تخطيطها ثم تقويم برنامج التدريب، حيث تستند عملية تقويم التدريب بجميع صوره وأشكاله لتحديد جودة النظام التدريبى على عدد من الأسس التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته، **ومن أهمها**:

- أهداف التدريب قريبة وبعيدة المدى فى ضوء الفلسفة التربوية لنظام التعليم والمجتمع.
- شمولية التقويم والمتابعة المختلفة لجوانب برنامج التدريب والعناصر التى تتفاعل معه والتأثير المتبادل بما فى ذلك أسلوب التخطيط والمدربين والأدوات والتكنولوجيا المستخدمة وجوانب التدريب المختلفة.
- الاستمرارية فى التقويم والمتابعة منذ التخطيط وفى نهاية التنفيذ وبعد انقضاء مدة زمنية على التدريب.

- التعاون بأن تظهر وجهات نظر الفئات التى شاركت في التدريب كالمخططين والمدربين والمشرفين ومديرى المدارس والمعلمين والمتدربين، وكل من لهم صلة بالتدريب.

ورغم تنوع برامج التدريب أثناء الخدمة إلا أنها لم تحظ بما تستحقه من دراسة علمية تراجع أهدافها ومحتواها وتنظيمها وتنفيذها وتقويمها حتى يمكن تطويرها على أساس علمى . ومن هنا ينبغى أن لا يقتصر تقويم ومتابعة التدريب على ما يُقدم من محتوى تدريبى لمعرفة جودته وفاعليته فقط، وإنما يشمل الإدارة والخدمات التى توفرها والمخرجات التى حصدها فى نهاية الأمر فى ضوء الكلفة والفاعلية. مما يعنى التخطيط الجيد لنظام التدريب بعد تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين، ثم المتابعة والتقويم أثناء وبعد تنفيذ برامج التدريب.

كما تتم عملية تدريب المعلمين وفق تخطيط وأساليب متنوعة وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة، حيث يوجد تنوعاً فى طرق ووسائل وأساليب التدريب التى يتم استخدامها فى تدريب المعلمين، حيث تستخدم أساليب ذات طابع نظرى وأساليب أخرى ذات طابع عملى وأساليب تجمع بين النظرى والعملى.

وتعتبر مهنة التعليم من المهن الت ى تحتاج إلى إعداد مهن ى وثقافى عالى لأن ميدان تخصصها هو البشر، ولذلك فإن نجاح عملية التعليم يتوقف 60٪ منها على المعلم وحده بينما يتوقف 40 ٪ منها على عوامل أخرى، وكلما زاد مستوى المعلم المهنى واتسعت اهتماماته الفكرية والثقافية، ارتفع مستوى أدائه لعمله، بما ينعكس على العملية التعليمية. وينبغى استخدام كافة الطرق لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة.

ولأهمية تدريب المعلمين فى ضوء التغيرات التى تنشدها المجتمعات، فقد بات ضرورياً إلقاء الضوء على أساليب تدريبهم مع تحديد أساليب جديدة. **وتم تقسيم الأساليب حسب أهداف التدريب على ما يلى:**

+**الأهداف المعرفية**:تستخدم المحاضرة، المناقشة، التعلم المبرمج، الدروس النظرية، دراسة الحالة.

+**الأهداف النفسحركية**: تستخدم المشاهدة العملية، الدروس العملية، التمارين العملية، المشروعات.

+**الأهداف الوجدانية**: تستخدم المناقشة، تمثيل الأدوار، دراسة الحالة، الدروس العملية.

ويتطلب رفع الكفاءة الوظيفية للمعلم تطوير أساليب التدريب والتوجيه والإشراف الفنى المستخدمة حالياً، لذلك شُكلت لجان لعمل الدراسات اللازمة لتطوير هذه الأساليب بما يساير الاتجاهات العالمية الحديثة وبما يخدم عملية تطوير العملية التعليمية . مما يعنى أهمية أساليب التدريب ودورها كعنصر أساسي ضمن مرحلة العمليات فى نظم تدريب المعلمين مما يعود بالفائدة عل يهم وعلى النظام التعليم ى بصفة عامة . وإذا كان ينظر إلى نظام التدريب باعتباره مدخلاً لتحقيق النمو المهنى المستمر للمعلم وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والمهنية، فإن ذلك يتطلب استراتيجيات تدريبية أكثر تأهيلاً تتسم بالمرونة الكافية. ومن هذه الاستراتيجيات تطوير أساليب التدريب، حتى تساعد فى تحقيق النمو المهنى للمعلم.

كما تتنوع أساليب التدريب، حيث هناك أساليب ذات طابع نظرى مثل المحاضرات والمناقشات والندوات والجلسات العلمية، وأيضاً هناك أساليب ذات

طابع عملى مثل أسلوب الأداء والأسلو ب القائم على منهج وتحليل النظم والتدريس المصغر والدروس النموذجية واستخدام التليفزيون التعليمى.

وكل هذه الأساليب تعتبر أساليب حديثة ويمكن استخدامها فى المؤسسات ذات الإمكانات التكنولوجية ، والتى يمكن أن يكون لها دوراً فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين. كما تتناسب هذه الأساليب مع تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وأخذت مصر بالتكنولوجيا الحديثة فى برامج تدريب المعلمين ، ومن أشهر هذه الأساليب : الفيديو كونفرانس كأسلوب للتدريب عن بُعد لأنه يحقق الكثير من المزايا التى تفتقدها أساليب التدريب التقليدية، **ومنها**:

1. التغلب على ضعف الإمكانيات بمراكز التدريب التقليدية، وحل مشكلة سلبية المُتلقى.
2. التعرف على المشكلات وتبادل الخبرات من خلال التفاعل بين المدرب والمتدرب.
3. توفير نفقات انتقال المتدربين إلي القاهرة، ويتم تدريب عدد كبير منهم فى وقت واحد.
4. الاستفادة من التدريب عن طريق الاستفادة من الخبراء فى إعداد برامج التدريب.

كما هناك عدة عوامل يجب مراعاتها عند اختيار أساليب تدريب المعلمين مثل:- العوامل الإنسانية:- المدرب، معارفه وخبراته وسماته الشخصية. المتدربون خلفياتهم البيئية والثقافية . أهداف التدريب ، مجال التدريب ، العوامل الزمنية والمادية. ومن أهم العوامل التى يجب مراعاتها فى الأسلوب التدريبى المستخدم فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، **ولها دور في تحديد نجاح أو فشل برنامج التدريب**:

1- الملاءمة والفاعلية والتشويق.

2- قدرة المدرب وكفاءته على استخدام الطريقة المناسبة.

3- عامل الوقت والتسهيلات المادية المتاحة.

4- عدد المتدربين ومستواهم.

5- نوع البرنامج واتجاهات المتدربين.

وتنبثق البرامج التدريبية م ن تحليل الأغراض وحاجات السياسة التعليمية للدولة وعن الحاجات المهنية للمعلمين ويتم اختيار الأساليب التدريبية التى تساعد فى تحقيق أهداف هذا التدريب. حيث يسعى النظام التدريبى إلى تحقيق أهداف السياسة التعليمية وتلبية احتياجات المعلمين فى إطار منظومة التعليم. وذلك يعنى وجود معايير فى اختيار أساليب التدريب المستخدمة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. والتى تتناسب مع مدخلات ومخرجات وأهداف النظام التدريبى.

حيث يعتبر أسلوب التدريب أهم العناصر فى منظومة التدريب والبرنامج التدريبي، فليس المهم فقط أن نعترف بأهمية التدريب ونخطط له ونصمم محتواه فمثل هذه الجهود يمكن أن تحقق نتائج محدودة لو أن تنفيذ التدريب جاءت بأسلوب تقليدى. لذا فإن أكثر أساليب التدريب نجاحاً هو ذلك الأسلوب الذى يحرص على تأكيد دور المتدرب وتحقيق إسهامه فى التدريب. كما أن أسلوب التدريب المتميز هو الذى يثير اهتمامات المتدربين ويحقق تفاعلهم ويحفزهم على الإسهام الإيجابى فى البرنامج. مما يتطلب تنويع فى أساليب التدريب المستخدمة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وكانت مصر الدول التى بدأت مبكراً فى استخدام أسلوب التدريب عن بُعد فى منطقة الشرق الأوسط. ويقوم أسلوب التدريب عن بُعد على فكرة تجميع

المستهدفين فى مراكز قريبة من أماكن إقامتهم. ويتم تدريبهم باستخدام الشبكة القومية للتدريب *Interactive Video Conference (IVC)* التى تسمح بالتفاعل بين جميع المتدربين فى وقت واحد. وقد أصبح فى كل محافظة مركزاً للتدريب عن بُعد، مما يعنى التوسع فى نظم تدريب المعلمين باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

كما أن الاعتماد على أسلوب وتقنيات التعليم عن بُعد فى بث برامج التدريب أثناء الخدمة من الأمور الفعالة والمفيدة . وهذا يحقق الفعالية والجودة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين بعيداً عن الأساليب التقليدية. مما يعن ى التوسع فى استخدام أسلوب التعليم عن بُعد. كما أوصت إحدى الدراسات بتحديث وحدات التدريب بحيث تستخدم أحدث الأساليب مثل: البريد الإلكترون ى والاتصال التليفونى المباشر *E-Mail and On Line* فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ويساهم استخدام الوسائط المتعددة فى التدريب فى بلورة الأفكار والمعلومات واكتساب المهارات، كما تجعل التدريب عملية ممتعة عن طريق استثارة أكبر قدر ممكن من الحواس، ويمكن للإنسان أن يحتفظ بأكثر من 80٪ من المعلومات التى يكتسبها عن طريق حاسة السمع وحاسة البصر، والممارسة.

كما يتضح من هذا أهمية أساليب التدريب ومعينات ووسائل التدريب فى تحقيق الأهداف المرجوة من نظام التدريب و التى سبق تحديدها فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين، حيث يتم معالجتها بالاستعانة بهذه الأساليب فى مرحلة العمليات من النظام التدريبى، والذى يهدف إلى تحقيق أهداف النظام التعليمى.

وفى ضوء الفكر التربوى الجديد وثورة التطوير فى مجال التعليم التى تشهدها مصر على جميع المستويات، وفى ظل البدء فى التطبيق العملى للمعايير القومية

للتعليم، فإن الكثير من الجهات بدأت تشعر بمسئوليتها تجاه منظومة التعليم ويأتى التدريب ليحتل موقعاً متميزاً فى النظام التعليمى. ومن هذا المنطلق تشارك الكثير من المؤسسات والجهات فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر وعلى رأسهم الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها والتى بلغت (14) مركزاً حتى بداية عام 2006.

كما تلعب إدارات وأقسام التدريب بمديريات التربية والتعليم ووحدات التدريب والتقويم التربوى داخل المدارس دوراً هاماً فى النظام التدريبى. هذا بالإضافة إلى بعض الجهات الأخرى المشاركة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-1 IELP-I الذى كان يتم بالتعاون مع هيئة الفولبرايت. ثم برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل- 2 *IELP-11* الذى كان يتم بالتعاون مع هيئة أميديست.

ومن أبرز الجهات المشاركة حالياً فى نظم تدريب المعلمين برنامج تطوير التعليم ERP والذى بدأ عمله الرسمى فى مصر عام 2004 ومن المفترض أن يستمر هذا البرنامج لمدة 5 سنوات قادمة للمساهمة فى تطوير التعليم المصرى. كما تشارك الجامعة الأمريكية بالقاهرة AUC والمركز الثقافى البريطانى والمركز الثقافى الفرنسى والمراكز التربوية البحثية وكليات التربية فى نظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وبصفة خاصة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة داخل مصر وخارجها.

وأشارت إحدى الدراسات التربوية إلى أن تخطيط سياسات التدريب وبرامجه لا يقتصر فقط على المسئولين بوزارة التربية والتعليم بل يجب أن يشترك فيه بعض من ممثلى المؤسسات والجهات المعنية بالتدريب. ولعل ذلك كان دافعاً للتعويل على مراكز التدريب باعتبارها ترجمة صادقة للتربية المستمرة.

ورغم وجود نقابة للمعلمين "نقابة المهن التعليمية" كممثلة للمعلمين وتنبثق منها نقابات فرعية فى جميع المحافظات وميزانية مالية ضخمة ولديها من الإمكانات المادية والبشرية ما يؤهلها ويُمكنها من الضلوع بدور كبير فى التنمية المهنية للمعلمين وحل المشكلات التعليمية ذات الصلة حسب نص القرار الوزارى رقم (565) لسنة 1999 بشأن تحديد اختصاصات نقابة المهن التعليمية ومن أهمها: بحث السياسة التعليمية بصفة عامة ومواجهة المشكلات التعليمية ومشكلات التطبيق، إلا أن نقابة المهن التعليمية مازالت بعيدة عن دورها المهنى بالمشاركة فى نظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وليس لها أى دور يذكر حتى بالمشاركة الشكلية. مما يعنى غيابها تماماً عن جانب أساسي فى المنظومة التعليمية.

وفى دراسة تحليلية لتجارب بعض الدول فى مجال تدريب المعلمين أشارت إلى عدة نتائج من أهمها وجود عدة هيئات تعمل فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهى الإدارات المختلفة فى وزارة التربية والتعليم والجامعات والنقابات المهنية للمعلمين ، والهيئات ذات الصلة، وأن مؤسسات تنفيذ برامج تدريب المعلمين تعمل على المستويين المركزى والمحلى . مما يعنى أن نظم تدريب المعلمين مسئولية الجميع.

وقد أوضح تقرير المؤتمر الدولى الذى عقدته الدول التسع الأكثر سكاناً فى العالم بالقاهرة عام (1993) **وجود ثلاث مستويات لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مصر تشمل:**

1. برامج مركزية تقوم بتنظيمها الإدارة العامة (المركزية) للتدريب ومركز التدريب الرئيسى بالقاهرة.

2.برامج يتم تنظيمها على المستوى القطاعى عن طريق مراكز التدريب الرئيسية.

3.برامج محلية للمعلمين يتم تنظيمها بواسطة إدارات التدريب فى مختلف مديريات التربية والتعليم.

وتقوم نظم تدريب المعلمين على أساس قيام الكثير من المؤسسات بتدريبهم وذلك باستخدام عدة أساليب تدريبية تتوافق مع المستحدثات التكنولوجية التى أصبح لها مكانة مرموقة فى وسائل التدريب المستخدمة.

- **تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر:**

تناول الكاتب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، و سوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، وذلك من خلال نظام التدريب المركزى فى مصر، حيث يتم تدريبهم حسب خطة مركزية يتم تنفيذها مركزياً ومحلياً، من خلال تناول أهمية وأهداف نظم تدريبهم و أنواع البرامج المُقدمة لهم، و أساليب التدريب، المدربون فى برامج التدريب والمؤسسات والجهات المشاركة فى تدريبهم.

ويحتاج المعلم إلى الكثير من برامج التدريب لتحقيق التنمية المهنية عن طريق حضور هذه البرامج لرفع مستوى أدائه أكاديمياً ومهنياً وثقافياً. لذا فإن المعلم فى حاجة إلى معرفة الأسس التى تقوم عليها طرق التدريس. لهذا فالمعلم يدرس لغات أجنبية للإفادة منها فى مواقف حياتية، ومن هنا يبرز دور التدريب. كما أن هناك اهتماماً خاصاً بنظم تدريب معلم اللغة الإنجليزية لما يقع عليه من مسئولية تعليم وإعداد جيل قادر على توظيف اللغة الإنجليزية لكونها اللغة العالمية والأكثر انتشاراً فى الدراسة والبحوث العلمية. وذلك تأكيداً لدور التدريب فى سد الفجوة القائمة بين عمليات الإعداد والممارسة الميدانية. وما يترتب عليه من تزويد المعلم بالمعارف

والخبرات والاتجاهات الجديدة لمواجهة تحديات مواقف التعليم المتجددة، ومسايرة التطوير المستمر فى مناهج التعليم.

ولما كانت اللغة الإنجليزية من أهم المقررات الأكاديمية فى نظام التعليم حيث يدرس هذه المادة أكثر من 90٪ من التلاميذ كلغة أجنبية أولى، بدءاً من الصف الرابع الابتدائي حتى نهاية المرحلة الثانوية. ولأهمية اللغة الإنجليزية أهميتها صدرت قرارات وزارية بتدريسها من الصف الأول الابتدائي. ويبين هذه ما جاء فى القرارات الوزار ية المتعاقبة بشأن تدريس اللغة الإنجليزية بم رحلة التعليم الابتدائى. مثل القرار الوزارى رقم (162) لسنة 1994 بشأن تدريس مادة اللغة الإنجليزية بالتعليم الابتدائى. وجاء فى المادة الأولى منه يتم تدريس اللغة الإنجليزية بالصف الرابع الابتدائي بدءاً من العام الدراسى 1994/1995 ويخصص لها ثلاث حصص أسبوعياً. والدرجة الكبرى (50) درجة، والدرجة الصغرى (20) درجة.

وتقرر تدريس اللغة الإنجليزية فى المرحلة الابتدائية من الصف الأول الابتدائي وبدأ التنفيذ الفعلى من العام الدراسى 2003/2004 وذلك بناءاً على القرار الوزارى رقم (99) لسنة 2003 بشأن تدريس اللغة الإنجليزية للصف الأول الابتدائى. وجاء فى القرار أنه يتم تدريس اللغة الإنجليزية بالصف الأول الابتدائى من العام الدراسى 2003/2004 وذلك بواقع ثلاث حصص أسبوعياً، وتكون الدرجة الكبرى لهذه المادة (50) درجة، والصغرى (20) درجة. كما تم تدريس اللغة الإنجليزية للصف السادس الابتدائى "*New Hello*" فى العام الدراسى 2004/2005، بناءاً على القانون رقم (23) لسنة 1999 بشأن عودة الصف السادس الابتدائي إلى سلم التعليم من بداية العام الدراسى 2004/2005.

ومعظم مناهج اللغة الإنجليزية تم طبعها على أسطوانات CD ويتم تدريسها عن طريق الحاسب الآلى فى معظم المدارس ، مما يعنى ضرورة تدريبهم على استخدام هذه التكنولوجيا ويتم التدريس وفق برنامج "CALL" التدريس بمساعدة الكمبيوتر كمثال تطبيقى لاستخدام التكنولوجيا فى تدريس اللغات.

حيث يهدف تعليم اللغات الأجنبية إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

1 - إتقان اللغات خاصة الإنجليزية تُمكن الناشئة من نقل تراث بلادها إلى اللغات الأجنبية.

2 - اللغات الأجنبية نوافذ على الثقافات العالمية ، وضرورة الإطلاع على مواردها الأساسية.

أولا: أهمية وأهداف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

اهتمت وزارة التربية والتعليم بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى جميع المراحل التعليمية بجميع المدارس الحكومية بالتعاون مع بعض الجهات المانحة والمشاركة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وسوف يوضح الكاتب ذلك فى تناوله نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية كجزء من تدريب المعلمين. كما يتناول المؤسسات المشاركة فى تدريبهم.

يلعب التدريب دوراً حيوياً فى التنمية المهنية لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، لأن التدريب له أثر كبير وفعال فى إثراء المعلم بالمعلومات الجديدة فى مجال تخصصه ، ودفعه لتطوير نفسه من خلال التعرف على أساليب التعليم المتطورة التى توصلت إليها أحدث التجارب التربوية فى الدول المتقدمة. كما تنبع أهمية نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من ضرورة دراسة اللغات الأجنبية بصفة عامة واللغة الإنجليزية بصفة خاصة لأنها لغة عالمية. ومن هنا جاء الاهتمام بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لأهمية تدريس اللغات بصفة عامة وتدريس

اللغة الإنجليزية بصفة خاصة، لأنها تعتبر لغة البحث العلمى والإنترنت، وما تتمتع به من مرونة في طرق تدريسها وأساليب تعلمها وتعليمها.

من المتوقع من معلم اللغة الإنجليزية القيام بأداء ذا فائدة على تلاميذه وقادراً على أن:

1 يُنمى فى التلميذ مهارات اللغة الأربع وهى الاستماع والحديث والقراءة والكتابة.

2 يُقدم اللغة للتلميذ على أنها عنصر أساسي من ثقافة معينة.

3 يُحسن اختيار الطرق والأساليب المناسبة لتعليم اللغة الأجنبية.

4 يُحسن استخدام الوسائل المعينة فى التدريس.

5 يربط تدريس اللغة الأجنبية بغيرها من المواد الدراسية.

وبذلك تكون فائدة تدريس اللغة الإنجليزية ذات طبيعة عملية وهو الهدف الأسمى فى الاهتمام بنظم تدريب معلم اللغة الإنجليزية باستمرار بهدف الوصول إلى حد يتيح الفرصة نحو تنمية قدرات ومستويات الطلاب. وهذا ما تهدف إليه معظم البرامج التدريبية المُقدمة لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

ثانياً: أنواع برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

توجد أنواع عديدة من البرامج التدريبية التى يتم تقديمها للمعلمين ومنهم معلمو اللغة الإنجليزية. حيث إن اللغة الإنجليزية ذات طبيعة خاصة كلغة عالمية. وتتسم مناهجها الدراسية بم رونة التطوير والتعديل والتغيير فى طرق التدريس ، ويتطلب هذا تنوعاً فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، **ومن البرامج التى يتم تنفيذها لهم:**

1ـ **البرامج التجديدية**: *Refreshment Courses*

برامج طويلة يتم تنفيذها على مدى العام الدراسى، و تهدف هذه البرامج إلى تزويد المعلمين بأحدث الاتجاهات والخبرات فى مجال التخصص. وبالتالى فى تخصص اللغة بالنسبة لمعلمى اللغة الإنجليزية، وتهتم هذه البرامج بتجديد المعارف والمعلومات الأكاديمية.

2ـ **برامج التأهيل التربوى**: *Educational Qualifying Programs*

تهدف لإعداد المعلمين غير المؤهلين تربوياً مثل م علمى اللغة الإنجليزية من خريجى كليات الآداب قسم اللغة الإنجليزية أو كليات أخرى مثل الألسن أو كليات اللغات والترجمة ، حيث يتم إعدادهم مهنياً للقيام بالتدريس. وعادة ما تقوم كليات التربية بتنفيذ هذا البرنامج التدريبى المتخصص، وقد يكون بالتعاون مع بعض مراكز التدريب الرئيسية.

3ـ **برامج التأهيل الأكاديمى والتربوى**:

Academic and Educational Qualifying Programs

تهدف لإعداد المعلمين فى مادة التخصص ، والإعداد التربوى اللازم لمزاولة مهنة التدريس، ويتم تقديم هذه البرامج للمعلمين من غير المؤهلين أكاديمياً وتربوياً ، مثل م علمى اللغة الإنجليزية من خريجى كليات الآداب أقسام الفلسفة والتاريخ والجغرافيا، وغيرهم من الذين يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يعنى حاجتهم للتأهيل الأكاديمى والتربوى فى طرق التدريس وعلم النفس التربوى.

4ـ **برامج الترقية إلى الوظيفة الأعلى**: *Promotion Programs*

البرامج التى يتم عن طريقها إعداد المعلم لتولى وظيفة أعلى مثل الترقية إلى وظيفة مدرس أول بالنسبة لمعلمى اللغة الإنجليزية ح تى يتمكنو ن من فهم اختصاصاتهم الجديدة ودورهم فى تنمية زملائهم.

5ـ برامج التدريب على المناهج المطورة: *Developed Curricula Programs*

البرامج التى يتم فيها تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج المطورة والكتب الجديدة. وتتم هذه البرامج بشكل كبير فى داخل مصر، حيث يتم تدريبهم على المناهج الجديدة ومحتواها والأنشطة ذات الصلة فيها مثل البرنامج التدريبى "*Hand In Hand*" للصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية.

وهناك عدة أنواع من برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وحسب ما ورد فى خطة الإدارة المركزية للتدريب التى تم تنفيذها فى العام التدريبى 2003/2004، **ومن أهمها**:

1ـ البرامج القومية:

البرامج الرسمية التى تقوم الإدارة المركزية للتدريب من خلال إدارة اللغات وبالتحديد قسم اللغة الإنجليزية بوضع خطط هذه البرامج وتصميم ها، وتنفيذها فى مراكز التدريب الرئيسية التابعة لها، ومتابعتها بواسطة أجهزة التدريب بالوزارة على كافة المستويات. وتُمول ميزانية التدريب المخصصة عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفق الخطة السنوية لوزارة التربية والتعليم. كما تنقسم البرامج القومية التى تتم على المستوى القومى بمعرفة الإدارة المركزية للتدريب وفق خطة **الوزارة المعتمدة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة**:

- **برامج محلية**: يتم تنفيذها فى المحافظات عن طريق إدارات التدريب بالمديريات وفق خطة سنوية.
- **برامج مركزية**: تُنفذ بمعرفة الإدارة المركزية للتدريب عن طريق مراكز التدريب (القاهرة، الإسكندرية، أسيوط، طنطا، الزقازيق، بورسعيد، دمياط البحيرة، أسوان، الفيوم، سوهاج، قنا ، بنى سويف، كفر الشيخ)، والجهات التابعة "معهد تدريب المعلمين" بالمدينة التعليمية ، "وحدة تدريب المعلمين"

بالمجمع التعليمى بالإسماعيلية ، "وحدة التدريب" بمركز تدريب الكبار بسرس الليان، مركز تدريب المعلمين بدمو بالفيوم.

2ـ البرامج المشتركة:

البرامج التى تُنفذ بالتعاون مع جهات أجنبية دولية مثل برامج رفع وتحسين مستوى اللغة الإنجليزية، بالإضافة لعدة برامج تُنفذ بالتعاون مع الجهات المشاركة وتمول تحت إشراف الإدارة المركزية للتدريب من برنامج الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية *(USAID) United States Agency for International Development* وبعض الهيئات والجهات المشاركة فى تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

3ـ البرامج الطارئة:

البرامج غير المُدرجة بالخطة المحلية أو المركزية، وتتضح الحاجة إليها أثناء العام التدريبى بعد اعتماد الخطة، وتقدم الجهة الطالبة للبرنامج مقترحاتها للإدارة المركزية قبل تنفيذ البرنامج الطارئ بشهرين على الأقل ، ويدرسه قسم اللغة الإنجليزية لمعرفة مدى ضرورته، ثم يخططه إذا تمت الموافقة عليه، وتعتمده الإدارة المركزية من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ثم تقوم بإخطار الجهة الطالبة بالموافقة.

- **نماذج من برامج معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر:**

يقدم الكاتب نموذجاً لأحد برامج التدريب و الذى تم تنفيذه بمركز التدريب الرئيسى بدمياط فى الفترة من 9 مارس إلى 27أبريل 2004 فى مجال طرق التدريس لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

اسم البرنامج	نوعه	تاريخ البرنامج	مدة البرنامج	عدد الساعات	عدد المتدربين		الجهة الممولة	الفئة المستهدفة
					ذكور	إناث		
طرق تدريس اللغة الإنجليزية باستخدام B.P.V.	طرق تدريس	2004/3/9 2004/4/27	19 يوم	76 ساعة	16	8	وزارة التربية والتعليم	مدرس اول إعدادي وثانوي

جدول رقم (2)

نموذج لبرنامج تدريبى لمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر

- **أهداف البرنامج**: ممارسة طرق التدريس المختلفة بالفيديو، ويشمل المحتوى عدة موضوعات مثل طرق العرض، أساليب تدريس مهارة الاستماع، زيادة تفاعل الطالب مع القراءة باستخدام الفيديو.
- **فئات المتدربين**: مدرس أول إعدادى وثانوى بمدارس اللغات والمدارس الأخرى من محافظتى دمياط والدقهلية. كما شارك فى البرنامج بعض الموجهين المشرفين على مدارس اللغات فى هذه المحافظات.
- **عدد المتدربين**: عدد المشاركين (24) متدرباً من معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- **أساليب التدريب**: تنوعت أساليب التدريب، بين ورش العمل والمناقشات والعروض.
- **الوسائل المساعدة**: السبورة البيضاء- جهاز العرض -جهاز التسجيل - تليفزيون وفيديو.
- **عدد أيام التدريب**: 19 يوماً بواقع يومين أسبوعياً وعدد ساعات التدريب 76 ساعة.

ومن أمثلة برامج اللغة الإنجليزية المركزية الت ى تم تنفيذها بمراكز التدريب الرئيسية فى خطة التدريب السنوية للإدارة المركزية للتدريب فى العا م التدريبى

2003 /2004 وتناولت هذه البرامج: المناهج المطورة، المهارات الإشرافية وطرق التدريس، رفع مستوى اللغة، تصميم امتحانات الطالب.

1 - برنامج المنهج المطور للصف الخامس الابتدائى ، **وتم تنفيذه في مراكز التدريب الرئيسية التالية:**

مسلسل	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مكان التنفيذ	القاهرة	الإسكندرية	الغربية	الفيوم	الشرقية	بورسعيد	أسيوط	أسوان	البحيرة	دمياط
عدد المتدربين	240	240	240	120	240	160	240	193	110	125

جدول رقم (3) أماكن وأعداد المتدربين

فى برنامج تدريبى لمعلمى اللغة الإنجليزية على المناهج المطورة

2- برنامج المنهج المطور فى اللغة الإنجليزية للصف الرابع الثانوى تُجارى وتم تنفيذه فى مركز التدريب الرئيسى بالقاهرة وذلك لعدد (120) متدربًا من معلمى اللغة الإنجليزية.

3- برنامج المنهج المطور فى اللغة الإنجليزية للصف الرابع الثانوى للتعليم الصناعى وتم تنفيذه بمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة لعدد (120) متدربًا من معلمى اللغة الإنجليزية.

4- برنامج تدريس اللغة الإنجليزية بالحاسب الآلى وهو منهج تجديدى، تم تنفيذه بالقاهرة لعدد(42) متدربًا

5- برنامج تنمية المهارات الإشرافية لموجهى اللغة الإنجليزية فى مراكز التدريب الرئيسية: سوهاج -أسيوط -الفيوم -القاهرة -الإسكندرية البحيرة -الغربية - بورسعيد-قنا -دمياط، لعدد (288) موجهاً.

6- برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية *BPV* وتم تنفيذه فى مراكز التدريب الرئيسية : دمياط لعدد (24) متدرباً، البحيرة لعدد (25) متدرباً، الإسكندرية لعدد (25) متدرباً.

7- برنامج رفع مستوى اللغة الإنجليزية ELI-3 لتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية ، وتم تنفيذه بمراكز التدريب الرئيسية : بورسعيد (25) متدرباً الإسكندرية (29) متدرباً، البحيرة (29) متدرباً.

8- التدريب على تصميم امتحانات الطالب فى اللغة الإنجليزية ، وتم تنفيذه فى مراكز التدريب الرئيسية: سوهاج (26) متدرباً، الشرقية (30) متدرباً، الفيوم (24) متدرباً من المعلمين والموجهين.

تتم خطة تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وفقاً للخطة المعتمدة ذات الميزانية المحدودة. ويتم فيها تخطيط البرامج الأكثر أهمية أو مجرد تمثيل جيد لبرنامج فى أحد مراكز التدريب الرئيسية دون المراكز الأخرى، ويعنى حرمان بعض مراكز التدريب وعدد من معلمى اللغة الإنجليزية من فرصة الاستفادة من بعض برامج التدريب.

من خلال قراءة وتحليل هذه البرامج التى تم تنفيذها بمراكز التدريب الرئيسية لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر، فى الفترة من 2003/7/1 حتى 2004/6/30 **يتضح الأتى**:

1- إن جميع مراكز التدريب الرئيسية شاركت فى تنفيذ بعض هذه البرامج . وكان لمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة النصيب الأكبر، حيث شارك فى تنفيذ جميع برامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

2- كما شملت هذه البرامج المعلمين والموجهين فى جميع مراحل التعليم والمرشحين للترقية لوظيفة أعلى.

3- تنوعت هذه البرامج ما بين مناهج مطورة ، تنمية مهارات ، تجديدية ، طرق تدريس، تصميم امتحانات.

4- بلغ عدد المتدربين فى هذه البرامج (2804) متدرباً من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية ذكوراً وإناثاً فى العام 2003/2004 وهذا عدد جيد مقارنة بتخصصات دراسية أخرى.

ويقوم الكاتب بتناول بعض نماذج برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية تم تنفيذها فى خطة العام التدريبى 2005/2006 **بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية:**

1 - برنامج التدريب على المنهج الجديد للغة الإنجليزية للصف الأول الإعدادى (*Hello4*) وتم تنفيذه خلال شهر أغسطس 2005 فى مراكز التدريب الرئيسية: القاهرة، سوهاج، أسيوط، أسوان، قنا، دمياط، البحيرة، الفيوم، الإسكندرية بورسعيد، الشرقية، الغربية. وبلغت عدد ساعات البرنامج 24 ساعة تدريبية لمدة 6 أيام على دورتين. وتم الاستعانة ببعض الخبراء والمدربين من خارج مراكز التدريب.

2 - برنامج المنهج الجديد للغة الإنجليزية للصف الثالث الابتدائى (*Hello3*) وتم تنفيذه لمدة 6 أيام، لعدد 35 متدرباً، فى مراكز تدريب: القاهرة سوهاج، أسيوط، أسوان، قنا، دمياط، البحيرة، الفيوم.

تتميز هذه البرامج بأنها تركز على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج الجديدة والمطورة وذلك لأن اللغة الإنجليزية تتميز بالتطوير والتحديث فى مناهجها. ويوضح هذا حرص الجهات المسئولة عن التدريب فى متابعة المناهج الجديدة وتدريب معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية عليها. وغالبية هذه البرامج تعتبر برامج تجديدية وإنها من أهم البرامج التى تهدف إلى الوقوف على الجديد فى المناهج وطرق تدريسها. وينتظم المعلمون فى هذه البرامج بصفة دورية حتى يكونوا على اتصال مستمر بالتطور فى العملية التعليمية وطرق التدريس المتطورة.

وهذا ما تتميز به مناهج اللغة الإنجليزية، حيث إنها متطورة و متجددة وتنوع أساليب التدريب، مع استخدام التقنيات الحديثة.

- **نماذج برامج الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:**

من خلال الإطلاع على بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وخبرة الكاتب فى مجال التدريب ، يمكن القول بأن الجزء الأكبر من البرامج التدريبية التى يحصل عليها معلمو اللغة الإنجليزية تتم عن طريق التعاون الثنائى بين مصر وأمريكا من خلال مشروع تطوير التدريب ، وتم تخصيص هذا التدريب لرفع مستواهم، فى ضوء الاتفاقية بين مصر مُمثلة فى وزارة التربية والتعليم ، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID مُمثلة فى هيئة (فولبرايت) هيئة أمريكية تهتم بالتعاون الدولى فى مجال التربية والتعليم والثقافة.

ومن برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالشراكة مع أمريكا، تم تنفيذ برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-1 IELP-1 وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل- 2 *IELP-11*. ويتم حالياً تنفيذ برنامج تطوير التعليم *Education Reform "ERP" Program* فى ضوء التعاون بين مصر وأمريكا فى مجال تدريب المعلمين.

من ضمن البرامج التدريبية التى تم تقديمها لمعلمى اللغة الإنجليزية في مصر:

1- برنامج تحسين المستوى اللغوى لمعلمى اللغة الإنجليزية: *Spectrum*

وعُرف بإسم *Spectrum* ويهدف لتحسين المستوى الأكاديمى لمعلمى اللغة الإنجليزية على اختلاف مستوياتهم، و كان عبارة عن " 6" مستويات لغوية، يتم تدريس المستوى الواحد فى (96) ساعة تدريبية على مدى "12" أسبوعاً بواقع يومين أسبوعياً، ويتم توزيع المتدربين على المستويات بعد إجراء امتحان لتحديد المستوى *Placement Test* قبل بداية كل دورة ويتم تصعيد المتدرب للمستوى الأعلى إذا اجتاز اختبار المستوى الذى تدرب فيه، ثم يحصل على شهادة صادرة من وزارة التربية والتعليم تفيد اجتيازه التدريب.

ويشتمل المحتوى التدريبى على موضوعات عديدة أهمها: تنمية مهارات الاستماع والحديث. وساهم هذا البرنامج فى رفع مستوى معلمى اللغة الإنجليزية. وبدأت أول دورة تدريبية فى 6 أغسطس 1990 فى عدة مواقع فى كل المحافظات حيث تم تدريب (446) معلم اً. وتم تدريب (1853) معلماً من معلمى ال لغة الإنجليزية حتى يناير1993. يتضح من عدد المتدربين مدى الاهتمام بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال التعاون بين وزارة التربية والتعليم والجهات المشاركة فى تدريبهم داخل مصر وخارجها.

2ـ برنامج طرق التدريس: *Basic Methodology Course*

هدف هذا البرنامج إلى تحسين طرق التدريس لدى معلمى اللغة الإنجليزية غير المتخصصين، ويعرف بإسم "*Modules*" أى "الوحدات" لأن المحتوى التدريبى قائم على أسلوب النماذج. والدراسة لمدة عامين حيث يدرس المتدربون (96) ساعة فى العام بواقع يوم أسبوع ياً فى مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية CDELT بجامعة عين شمس . يمنح المتدربون شهادات تفيد حصول المتدرب على برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية . ويركز على استخدام أساليب التدريب لتحسين طرق تدريس المهارات المختلفة.

بدأت أول دورة تدريبية لهذا البرنامج بتاريخ 20 نوفمبر1990 فى مركز التدريب الرئيسى بالزقازيق، وكان عدد المعلمين (27) متدرباً. وفى ضوء نجاح هذا البرنامج تم التوسع فى تنفيذه ، وبلغ عدد المتدربين (368) من معلمى اللغة الإنجليزية فى الدورة التدريبية بالعام الدراسى 1992/1993..

3ـ برنامج التدريب بالمدارس: *School– Based Training Course*

وهدف هذا البرنامج إلى رفع مستوى الأداء المهنى والأكاديمى للمعلمين وهم بداخل مدارسهم فى صورة ورش عملية *Workshops* مرة كل شهر لمدة يوم أو

يومين. ويحضر هذه الدورة المدرسون الأوائل أو المدرسون المتميزون من كل مدرسة كمتدربين، ويحضرون إلى مركز التدريب ليتم إعدادهم كمدربين لزملائهم بالمدرسة، حيث يمارس المتدربون نشاطاً تدريبياً بالتركيز على مهارة واحدة فى كل ورشة تدريبية. وكان يحضر هذه الورش الموجهون والموجهون الأوائل المشرفون على هذه المدارس ويُسلم المتدربون نسخاً من المحتوى التدريبى لزملائهم بالمدارس ويتابع الموجه الفنى التنفيذ فى المدارس.

وقد قامت الإدارة المركزية للتدريب بتنفيذ عدة برامج تدريبية على المستوى المركزى منها (68) برنامجاً لإدارة اللغات بمشاركة (3576) متدرباً. وتضمنت خطة التدريب (70) برنامجاً. وبالنسبة للتعاون مع الجهات المشاركة فى مجال تدريب المعلمين، فقد تعاونت الإدارة المركزية للتدريب مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية فى تنفيذ عدة برامج استفاد منها (6292) متدرباً من معلمى اللغة الإنجليزية.

م	اسم البرنامج	أماكن التدريب	عدد المتدربين
1	التدريب الميدانى لمعلمى اللغة الإنجليزية بالمدارس.	22 محافظة	1600
2	طرق التدريس لمعلمى اللغة الإنجليزية.	18 محافظة	432
3	معلمى اللغة الإنجليزية للحصول على P.E.C	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	24

جدول رقم (4) أماكن وعدد المتدربين
فى برنامج تدريبى لمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر

وتم تنفيذ عدة برامج تدريبية أخرى مثل برامج تنمية الهارات، استخدام الكمبيوتر في التدريب بالمدارس والحصول على درجة علمية مثل

برنامج *"COTE " Certificate for Over Seas Teachers of English* وبرامج استراتيجيات المدرس الفعال وتحسين مستوى م علمى اللغة الإنجليزية بالتعليم الابتدائى والاعدادى، وطرق وضع الاختبارات للطلاب وذلك للموجهين والمعلمين.

وهناك برامج تطوعية تقوم بها مراكز التدريب الرئيسية حيث تم تنفيذ برنامجين فى مجال طرق تدريس المقررين الجديدين للصفين الأول والثانى الابتدائى *"Hand In Hand"* فى مركز التدريب الرئيسى بسوهاج. البرنامج الأول فى الفترة من 2-2004/9/7 للصف الأول الابتدائى. البرنامج الثانى فى الفترة من 9-2004/9/14 للصف الثانى الابتدائى ، وذلك لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج. وتم تدريبهم على المنهج الجديد وطرق التدريس الحديثة عن طريق استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة مثل جهاز عرض البيانات *Data Show* .

وينطبق ذلك على اللغة الإنجليزية حيث إن هناك فائضاً فى تخصصات أخرى مثل التاريخ والفلسفة ويتم تدريبهم لتدريس اللغة الإنجليزية، لسد العجز ومثال لذلك نظمت الوزارة عدة دورات تدريبية بمركز سرس الليان لمدة شهر فى الفترة من 1/22 حتى 1999/2/22، لتحويل بعض المعلمين فى تخصصات معينة للقيام بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يبين أهمية اللغة الإنجليزية وتدريب القائمين على تدريسها.

ومن أنواع برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية: برامج المعلمين الجدد وتهدف إلى تعريفهم بالمهارات الوظيفية اللازمة لممارسة العمل الجديد، ويتم تقد يم المساعدات اللازمة لهم باعتبارهم وافدين جدد إلى مواقع عمل جديدة وفى حاجة

إلى المساعدة لتحقيق التوافق فى عملهم الجديد ، ويتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج الجديدة والمطورة. **ومن البرامج التى يتم تنفيذها لتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية في مصر**:

1- برامج المعينين الجدد (برامج تهيئة).

2- برامج تنمية مادة التخصص.

3- برامج المناهج الجديدة والمطورة.

4- برامج الترقيات لوظائف أعلى.

من أمثلة هذه البرامج ما تم تنفيذه فى مركز التدريب الرئيسى بسوهاج حيث تم تنفيذ برنامج استخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريس اللغة الإنجليزية لمدة (6) أيام بالفترة من19-2005/2/24. تم تدريب (28) من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية من مختلف الإدارات التعليمية بسوهاج. وتم توزيع مادة علمية فى صورة كتب مطبوعة و CD. كما تم استخدام جهاز عرض البيانات *Data Show*. وقام المدربون باستخدام أساليب المناقشة والتدريب العملى، والعروض فى نهاية برنامج التدريب، حيث تعتبر أداة من أدوات التقويم.

كما تُعد الوسائط المتعددة من أكثر أنواع التكنولوجيا استخداماً فى التدريب، لما يتمتع به من مواصفات تلبى احتياجات المدرب والمتدرب، فهى تُمثل تزاوجاً قوياً بين التكنولوجيا المادية والتكنولوجيا الذهنية. ومما سبق يتضح مدى ملائمة التكنولوجيا الحديثة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. و يُشكل التدريب باستخدام الانترنت قفزة كبيرة فى التدريب وأسلوب من أساليب التعلم الذاتى، ويعتمد ذلك على الطريقة التى يستخدمها المتدرب فى الإفادة منها.

وظهرت مترادفات عديدة: منها التدريب المباشر *On Line Training* والتدريب باستخدام الشبكة العنقودية *Web Based Training*.

ومن الأجهزة التكنولوجية التى تُستخدم كمساعدات فى برامج التدريب وتناسب نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية الأجهزة التكنولوجية مثل جهاز العرض فوق الرأسى *Overhead Projector*، جهاز عرض الشرائح *Projector*، السبورة البيضاء *White Board* معامل اللغات *Language Laboratories*، معامل الكمبيوتر *Computer Laboratories*، وأجهزة التسجيل والفيديو. وتستخدم وسائل الإيضاح : الصور والبطاقات والخرائط والمجسمات والحقائب التعليمية.

كما يتم الاستفادة من تقنيات وإمكانيات مراكز المعلومات أو نظام المعلومات الموجود فى الإدارات والمديريات التعليمية فى تسهيل تخطيط وتنفيذ برامج تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية، من حيث تحديد وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بنظم التدريب.

ويُمكن للمتدرب الحصول على التدريب من أى بلد فى العالم ، كما يمكنه أن يتحكم فى بيئة التدريب واختيار البرنامج وأسلوب التدريب الذى يتعلم من ه ودرجة الصعوبة والتكلفة المناسبة له، ويتضح من ذلك إمكانية القيام باختيار أساليب تدريبية متنوعة، حسب ظروف كل برنامج من ناحية نوعيته ومدته والفئات المستهدفة والإمكانات المتاحة. مما يعنى ثراء أساليب التدريب التى يمكن إتباعها فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

ثالثا: أساليب تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

تعتبر أساليب التدريب من أهم عناصر النظام التدريبى كنظام فرعى فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث تتضمن الأسس والمبادئ التى تقوم عليها نظم تدريب المعلمين ضرورة تنوع وتحديث الأساليب التدريبية المستخدمة فى التدريب، وبصفة خاصة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لطبيعة

التخصص الذى شهد الكثير من التجديد والتطوير والتحديث فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

حيث يقوم البرنامج التدريبى أساساً على استعراض كل ما هو جديد فى طرق التدريس أثناء فترة التدريب ثم يترك للمعلم المتدرب حرية الاختيار وأخذ ما يناسبه من هذه الطرق وترك ما لا يناسبه، وتكون مهمة التدريب تقديم الاقتراحات وتنسيق الجهود، وإثارة الاهتمام بمشكلات معينة من أجل تحسين التعليم. ويتبين من ذلك تحسين التدريب لتحقيق أهدافه المرجوة. حيث تعتبر اللغة الإنجليزية من المواد التى تحتاج إلى تنويع فى أساليب التدريب. كما يعتبر التدريب العملى من أهم أساليب التدريب وأعمقها أثراً فى رفع مستوى أداء معلمى اللغة الإنجليزية. ومن أمثلة ذلك برامج تدريبهم فى معامل الحاسب الآلى بمراكز التدريب.

كما تعتبر أساليب التدريب المستخدمة فى تنفيذ برامج التدريب ذات أهمية كبيرة فى نجاح هذه البرامج، لأن اختيار الأساليب المناسبة لمعالجة أنشطة تدريبية معينة أمر هام، حيث إن أساليب التدريب إذا ما أُحسن اختيارها لتتماشى مع طبيعة البرنامج ومحتواه فإنها تُكسب البرنامج حيوية كبيرة، وبخاصة إذا اهتم القائمون على التدريب بتنويع وتوظيف العديد من أساليب التدريب فى برنامج واحد بشكل متكامل.

ويمكن تحقيق ذلك فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لما تتمتع به هذه البرامج من مرونة ، مما يعنى حاجة هذه البرامج لتنو يع أساليب التدريب المستخدمة. وذلك وفقاً لاعتبار أن أساليب التدريب عنصراً من عناصر التدريب كنظام ويمثل مرحلة العمليات فى النظام التدريبى فى منظومة التعليم الكلية. **ومن أساليب التدريب المُستخدمة في بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:**

1. **التدريب المصغر**: *Micro Training*

ويعتمد هذا الأسلوب على طريقة تحليل المحتوى التدريبى وتقسيمه إلى أجزاء صغيرة يركز كل جزء منها على مهارة معينة يركز عليها المتدربون ، حيث يقوم كل متدرب بتدريس جزء صغير من الدرس لمدة تتراوح بين 5 أو20 دقيقة، ويتم تسجيل ما قام به المتدرب لعرضه أمام الآخرين. ويتم التدريس لمجموعة صغيرة من المتدربين. وغالباً ما يكون هناك استمارة ملاحظة *Observation Sheet* توزع على المتدربين لإبداء آرائهم فى عناصر الجزء الذى تم تدريسه ليكون دليلاً للمناقشة فى نهاية العرض.

ويتم ذلك تحت إشراف المدرب بعد تقسيم العمل وتحديد زمن كل عرض ومهام كل متدرب. ويحدث هذا فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، حيث إن هذا الأسلوب يطبق التدريب المصغر بشكل موسع فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ويعتبر من أرقى أساليب التدريب وأكثرها عملية. ويتم تطبيق هذا الأسلوب فى بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر بشكل موسع.

2. **تدريس القرناء**: *Peer–Teaching*

يعتبر أسلوب تدريس القرناء موقفاً اصطناعياً *Artificial Situation* حيث يقوم المتدرب بتدريس جزء من درس لأقرانه، ويشبه التدريب المصغر ، حيث يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة ويخصص لكل مجموعة درس معين يتم تقسيمه عليهم ليقوم كل معلم بتدريس جزء محدد من هذا الدرس وليس الدرس بأكمله، وعند انتهاء كل مجموعة من توزيع الدرس يجتمع المتدربون فيما يسمى بالجلسة الجماعية *Plenary Session* لمناقشة ما تم إنجازه أمام الآخرين. و يُطبق هذا الأسلوب على نطاق واسع فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لما له من أثر فعال فى تحقيق أعلى فائدة لهم.

3. المحاضرة- *Lecture*

يعتبر هذا الأسلوب من أساليب التدريب ذات الطابع النظر ى. كما تُعد المحاضرة من أهم أساليب نقل معلومات جديدة إلى مجموعة من المتدربين ويتوقف نجاح أسلوب المحاضرة على قدرة المحاضر فى أن يوصل المعلومات للمتدربين، ويتمثل ذلك فى الإعداد الجيد للمحاضرة بحيث تكون الفكرة واضحة وأسلوب سردها سهلاً، وللمحاضر دور كبير فى وضوح المحاضرة فى أذهان المتدربين.

كما يتم فى أسلوب المحاضرة عرض الحقائق والمعلومات عن موضوع معين على عدد كبير من المتدربين فى آن واحد وه ى طريقة مألوفة فى كثير من برامج التدريب والمؤتمرات ، وأسلوب المحاضرة من أنجح سبل المشاركة فى تبادل المعلومات والاحتكاك بين الخبراء والمتخصصين من المدربين مع المتدربين. وتكون المحاضرة فى صورة "محاضرة نقاشية " من خلال حوار وتساؤلات مع الاستعانة بتكنولوجيا التعليم: مثل جهاز العرض فوق الرأسى *Overhead Projector* مع عدد كبير من المتدربين إذا كان عرضاً لموضوع معين يهم المعلمين. وتستخدم المحاضرة فى بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ذات الأعداد الكبيرة بهدف توصيل معارف معينة فى وقت محدد.

4. الورشة التدريبية: *Work Shop*

تُعد ورشة العمل التدريبية من أهم الأساليب المنتشرة فى برامج ونظم تدريب المعلمين ، حيث يساهم هذا الأسلوب فى مساعدة الم علمين على التعليم، وقد تم دراسة هذا الأسلوب فى أمريكا من قبل بعض مراكز البحوث وهو أكثر الأساليب انتشاراً فى مجال تدريب المعلمين. وتعتبر من أكثر الأساليب فعالية فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

كما تعتبر نموذج من المناقشات الهادفة، يتم فيها العمل بشكل تعاو نى لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم لوضع إطارعام للعمل يقوم به المشاركون فيما بينهم مع القائمين على التدريب. وتتباين أساليب الورشة التدريبية وتختلف مدتها وفقاً لنوع العمل وأساليبه، فقد يستمر العمل فيها من ثلاثة أيام إلى أسبوعين، كما تمتد من خمسة إلى ستة أسابيع فى العطلة الصيفية. كما يُستخدم بشكل كبير فى التدريب، حيث أثبتت التجارب فعاليته فى تنمية مهارات ورفع كفاءة معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

ويتم استخدام الورش على أساس تجميع المعلمين فى مجموعات لبحث مشكلة فى عملهم . كما أن ورشة العمل فرصة لدراسة مشكلة معينة يكون فيها أحد المدرسين أو بعضهم مهتماً بها ، ويستعين المتدربون أثناء بحثهم لهذه المشكلات بالمتخصصين. وتعتبر من أشهر أساليب تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

5.**المؤتمرات**: *Conferences*

تعتبر المؤتمرات من أشهر وأكثر أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة استخداماً حيث يشارك المعلمون فى المؤتمرات والندوات بما يسهم فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين لأنهم يتعرضون من خلالها إلى موضوعات تتناول قضايا علمية مختلفة . كما يُوضح للمتدربين كيفية التعامل معها، وهذا يثرى خلفياتهم الثقافية ويعاونهم فى أداء مهامهم، كما أن أسلوب الندوات والمؤتمرات يدفعان المعلمين إلى القراءة والنقد والتحليل والاستنتاج وهى مهارات ضرورية لاستمرار النمو المهنى لهم.

كما أن أسلوب المؤتمرات يُقصد به اجتماع موسع لعدد من المتخصصين فى مجال معين، ويتم تنظيم المؤتمرات عن طريق المهتمين بموضوع التدريب، ويحضرها عدد كبير من المتدربين سواء الموجهين أو المعلمين و المتخصصين من أعضاء هيئة

التدريس بالجامعات، وهذا مفيد جداً . ويتم استخدام أسلوب المؤتمرات بصورة كبيرة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، وبصفة خاصة المؤتمر الذى تعقده سنوياً الجامعة الأمريكية بالقاهرة AUC ويهتم بمعلمى اللغة الإنجليزية لرفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم. بالإضافة إلى المؤتمر السنوى لمركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية بجامعة عين شمس CDELT. وتناول الكاتب نماذج لبعض المؤتمرات التي يتم عقدها مع الجهات المشاركة تناوله الجهات المشاركة فى تدريب معلمي اللغة الإنجليزية.

6.**المشروعات**: *Projects*

يعتبر المشروعات أسلوباً من أساليب التدريب الفردى أو الجماعى الذى يقوم من خلاله المتدربون بالعمل على إنجاز مشروع معين بعد القيام بإنجاز القراءات المطلوبة أو الزيارات الميدانية والعملية، ثم يجتمعون للإجابة على أسئلة معينة أو كتابة تقريرعن المشروع الذى تم إنجازه. ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على مدى نشاط ودافعية المتدرب. ويستخدم المشروع فى بعض برامج اللغة الإنجليزية.

7.**الدروس العملية**: *Demonstrations*

الدروس العملية عبارة عن درس كامل أو حصة كاملة يقوم المدرب بأدائها وقد يكون التدريس أمام مجموعة من التلاميذ أو المتدربين على أنهم تلاميذ، ويسبق ذلك تمهيد وإعطاء التعليمات وتحديد الأسلوب المعين فى التدريس أو المهارة المطلوب التركيز عليها. ويقوم بعد ذلك المتدربون بنفس العملية أمام تلاميذهم داخل الفصل الدراسى. والدروس العملية من أكثر الأساليب فعالية وشيوعاً فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وقد يتم تسجيل هذه الدروس بالفيديو لمناقشتها والاستعانة بها فى دورات لاحقة. وأثبت هذا الأسلوب فعاليته فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

8. **حلقات المناقشة**: *Discussions* .

حلقات المناقشة أسلوب يتم فيه التفاعل بين أعضاء جماعة صغيرة لهم أهداف محددة حول موضوع معين ، ويستخدم أسلوب المناقشة لتحسين الفهم وتعميقه. يمكن أن تكون المناقشة فى عدة أشكال: تكوين اللجان *Committees* إثارة الأفكار *Brainstorming*، أسلوب النقاش الموجه *Guided Discussion*. يقصد بأسلوب حلقات المناقشة قيام المتدربين بتبادل الآراء فى مجموعات صغيرة **وتتخذ حلقات المناقشة عدة صور منها**:

أ - **مناقشة المحاضرة**: *Lecture Discussion* ويتم فيها مناقشة موضوع المحاضرة النظرية. حيث يُقسم المتدربون إلى مج موعات صغيرة فى نفس المحاضرة ويُخصص مدرب لكل مجموعة إذا كانت المناقشات تتم بشكل منفصل أو مدرب واحد يتابع المجموعات كلها أثناء العمل.

ب - **المناظرة** : *Debate* يتم تقسيم المتدربين إلى فريقين كل منهما يفند رأى الفريق الآخر ويتبنى رأى معين.

ج- **الندوة**: *Symposium* حيث يقوم فيها بعض الخبراء المتخصصين فى موضوع التدريب بمناقشة المتدربين فى موضوع معين يتم فيه الاحتكاك بين الخبراء والمتدربين بشكل مباشر لتبادل الخبرة. والمناقشة إذا ما أُحسن استخدامها، قد تحقق أهداف عديدة.

9. **أسلوب حل المشكلات**: *Problem Solving*

يعتمد هذا الأسلوب على صياغة محتوى المقرر على شكل مشكلات تتطلب حلولاً مناسبة، وبالتالى القيام بأنشطة متنوعة لإيجاد حلول لهذه المشكلات، وتفيد هذه الطريقة فى تحسين مستوى الفهم وتنمية مهارات المتدربين فى حل المشكلات التعليمية. ويستخدم فى بعض برامج تنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية أثناء

الخدمة وكيفية إدارة الفصول الدراسية والأنشطة التعليمية وكيفية مواجهة مشكلات التعليم.

10. **أسلوب فرق الحوار**: *Panels*

فى هذا الأسلوب يقوم عدد من الأفراد بتكوين فرق يبلغ عددها من (3–10) متدربين تحت توجيه منسق فريق الحوار. ويقوم المتدربون بتقديم وجهات نظرهم عن موضوع أو مشكلة فى نقاط معينة من موضوع ما، وعادة ما يمثل المقدمون أنواعاً مختلفة من التخصصات والخبرات والاتجاهات الفكرية . وقد يتم دعوة خبراء للمشاركة فى هذه الفرق أو يقوم المتدربون أنفسهم بالتقديم أو يقوم بذلك المسئولون، ثم يلى التقديم تشجيع المتدربين على المشاركة عن طريق توجيه أسئلة حول موضوع المشكلة المطروحة . وغالباً ما يتم فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة التى تتم فى صورة لقاءات وندوات.

11. **أسلوب التدريب العملى**:- *Practical Training*

يعتبر من أساليب التدريب ذات الطابع الميدانى. كما يعد من أهم الأساليب وأعمقها أثراً فى تنمية مهارة المتدربين. ويتم هذا ب استخدام عدة طرق حسب موضوع التدريب وطبيعته مثل التدريب على استخدام الأجهزة ، ويتم ذلك فـى مراكز التدريب المجهزة ، ويتضمن هذا الأسلوب استخدام الوسائل والأجهزة والتدريب على إنتاج بعض معينات التدريس تحت إشراف خبراء فى إنتاج المعينات ووسائل التدريب.

12. **تمثيل الأدوار**: *Role-Playing*

يقوم المتدربون فى أسلوب تمثيل الأدوار بتقمص شخصيات واقعية وطبيعية تضلع بمواقف حقيقة أو افتراضية، ويطلب المدرب من كل م تدرب أن يتصرف بالشكل الذى تمليه وتفرضه عليه الشخصية التى يؤدى دورها. ويستخدم فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على طرق التدريس الحديثة داخل الفصول.

13. **أسلوب التدريب الميدانى**: *Field Training*

يعد التدريب الميدان ى من أساليب التدريب الناجحة لأن المتدرب فى هذا الأسلوب يعيش الواقع بكل أبعاده النظرية والتطبيقية ويمارس نشاطه التدريب ى بحماس، ويشمل الإعداد للتدريب الميداني: وضع الأهداف التدريبية، إعداد الوسائل، والأدوات التى تساعد على تحقيق الأهداف، ويتم إعداد أسلوب التدريب الميدانى عن طريق المخطط، المدرب، والمتدرب.

وعند تنفيذ برنامج التدريب ينبغى أن يتم توزيع المهام على المتدربين، كما تُعقد حلقات النقاش بعد نهاية كل يوم تدريبى لتقويم وتعديل السلوك ، وتوزيع عمل اليوم التالى إذا لم يكن هناك جدول زمنى س ابق الإعداد. كما يعتبر من الأساليب العملية التى تحقق عدة فوائد فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة: من أهمها الممارسة العملية لما يتعلمه وما يُطلب منهم القيام به بعد انتهاء التدريب والعودة للمدارس.

14. **الحقيبة التدريبية**: *Training Package*

تشكل الحقيبة التدريبية نظاماً متكاملاً للتدريب لأنها ذات أهداف محددة وتشتمل على أنشطة وخبرات تدريبية متنوعة. ويتم تصميم ها بحيث يستطيع المتدرب أن يستخدمها بمفرده بطريقة ذاتية، كما أنها تمزج بطريقة متكاملة بين عمليات التدريب فى آن واحد. ويهدف التقويم فى الحقيبة التدريبية مساعدة المتدرب على اكتساب وإتقان الأهداف الت ى تسعى الحقيبة لتحقيقها، أما دور التغذية الراجعة هو تزويد المتدربين بالمعلومات المتعلقة بمدى تحقيق الأهداف. ويتم تطبيقه فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى برامج المناهج المطورة حيث يطلب منهم إعداد بعض وسائل التعليم ومعينات الدروس بطريقة ذاتية.

15. **أسلوب التدريب بمساعدة الكمبيوتر:** *Computer Assisted Training*

يقصد به استخدام الحاسب الآلى في التدريب بشكل أساسى ويوجد نمطان في استخدامه:

- استخدام حاسب آلى مركزى كبير له طاقة تخزينية عالية مع برامج تشغيل وتدريبية.
- استخدام حاسبات صغيرة أو أجهزة معالجة بالإضافة إلى برامج التشغيل والبرامج التدريبية. ويسمح هذا الأسلوب بتقديم التدريب لمج موعة كبيرة من المتدربين فى وقت واحد، ويتوفر لديه القدرة على ضبط درجة صعوبة المشكلات ومعدل سرعة العرض والاحتفاظ بسجل الأداء مما يساعد فى تحقيق الفاعلية.

ومن ضمن نظم التدريب الجديدة التى يُطبق فيها استخدام التكنولوجيا الحديثة ما يُسمى : استخدام تقنيات الحاسب الآلى فى مجال تعليم اللغات "CALL" "*Computer Assisted Language Learning*" وبخاصة تدريس اللغة الإنجليزية، حيث أصبح الحاجة لإعادة تأهيل المعلمين من خلال تدريبهم وإكسابهم المهارات اللازمة لاستخدام هذه التقنيات مما يعنى تفعيل عمل المعلم ين كما أن استخدام أسلوب التكنولوجيا فى برامج "CALL" فى التدريب على طرق تدريس اللغة الإنجليزية يتيح فرصة تطوير القدرات. كما تفتح آفاقاً رحبة أمام الطلاب فى تعلم اللغة الإنجليزية بشكل تفاعلى. وذلك يدعم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على استخدام التكنولوجيا.

16. **العصف الذهنى:** *Brain Storming*

ويقوم هذا الأسلوب على تشجيع المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة فى نفس الوقت حول قضية أو مشكلة ما. ويقوم مفهوم العصف الذهنى

على أساس إبداء الرأى الشخصى وفق الخبرة الذاتية للمتدرب وحسب الموقف الذى يتم فيه النقاش، وأهم مميزاته الفاعلية فى المناقشة وتبادل عمليات المبادأة بالرأى بين المتدربين.

17. **أسلوب نموذج الدرس**: *Model Lesson*

يقصد به قيام المشرف الفنى الذى يشرف على عدد من المعلمين بمدرسته أو عدة مدارس بعرض نموذج لدرس ناجح على المتدربين من المعلمين، أو لاطلاعهم على أحدث ما وصل إليه زميل لهم، مما يعد ذلك حافزاً على التجديد والابتكار عند المعلمين.

18. **أسلوب التدريب عن بُعد**: *Distance Training*

يُستخدم التدريب عن بُعد للدلالة على أى نظام للتعليم يكون فيه الدارسون بعيدين عن مدربهم، كما يمثل محاولة لإيصال الخدمات التعليمية إلى الفئات التى لا تستطيع الحضور إلى مراكز التدريب. يستخدم في هذا الأسلوب البث المباشر عن طريق الأقمار الصناعية، ويستخدم فى تدريب أعداد كبيرة من المعلمين.

ومن أساليب التدريب فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية التدريب اللامركزى ويهدف لتطوير وتدعيم القدرات التدريبية فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، من خلال تقديم بدائل لتدريبهم واستخدام أساليب جديدة مثل التعلم الذاتى والتعليم عن بُعد، وتدريب الموجهين على أساليب التوجيه الفنى الحديثة.

19. **أسلوب دلفى**: *Delphi Method*

يمثل أسلوب دلفى أحد الأساليب الحديثة فى تدريب المعلمين، ويُعد طريقة مفيدة وجيدة لجمع وربط المعلومات بطريقة منتظمة وذات صلة بتحديد احتياجات المعلمين. ويشمل ذلك جمع المعلومات الخاصة بموضوع أو مشكلة، ويتم تحليل هذه المعلومات ومعرفة الآراء المتفقة والآراء المختلفة. ثم يتم إعطاء المعلومات الناتجة من التحليل للمعلمين مرة أخرى ليرى كل منهم أين رأيه من

رأى زملائه؟ وذلك بهدف جمع معلومات إضافية منهم بعد معرفة الآراء الأخرى دون معرفة أسماء الذين أعطوا هذه الآراء. حتى يتم الوصول إلى الحلول المنطقية لهذه المشكلة.

ويشبه أسلوب دلفى أسلوب العصف الذهنى ويستخدم فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة. ولكنه يختلف فى أن أسلوب العصف الذهنى يتم فيه معرفة أصحاب الآراء، ولا يتم هذا فى أسلوب دلفى حتى لا يتأثر أى منهم برأى شخص معين. كما يقوم المدرب بتوجيه المتدربين لكى يكتب كل منهم أفضل الحلول للمشكلة، ويجمع المدرب الأوراق ثم يقارن بين الحلول ويوضح لهم أهم الحلول ويطلب منهم كتابة آرائهم فى تلك الحلول وبعد جمع الآراء مرة أخرى يقارن المدرب بين النتائج، ويكرر هذه العملية عدة مرات حتى يتم الاتفاق على نتائج وحلول يقبلها الجميع.

كما أن أسلوب التدريب يرتبط بمحتوى برنامج التدريب والذى يمنح الحياة للبرنامج، إذا ما أُحسن اختيار الأسلوب الصحيح ليتماشى مع المحتوى. وإذا لم يكن أسلوب التدريب مناسباً ربما يؤدى إلى فشله. لذلك ينبغى على مخططى المحتوى اختيار أساليب مناسبة.

ومن الأساليب المتنوعة التى يمكن تفعليها وتطبيقها فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وتطبيقها بشكل كبير وفعال: المجموعات الدراسية للمعلمين *Teachers Study Group*، كتابة السيرة الذاتية *Writing Curriculum Vitie*، أسلوب المشروعات البحثية للمعلمين *Teachers Research Projects*، وملاحظة الأقران *Pear Observation*، المشاركة فى المؤتمرات *Educational Conferences* وكذلك حضور الندوات والإطلاع على الدوريات المتخصصة. ومما سبق يتضح تنوع

أساليب التدريب التي يمكن استخدامها في معظم برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة في مصر وذلك بصورة فعالة.

رابعاً: المدربون في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية في مصر:

يعتبر المدرب أحد العناصر الأساسية في النظام التدريبي حيث إنه القائم بعملية تدريب المعلمين من ناحية دوره كمدرب ومشرف على البرنامج، ومسئول عن تقديم المحتوى والمادة العلمية للمتدربين. وتقع عليهم مسئوليات كثيرة في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية بصفة خاصة. حيث إن المدرب يحتاج إلى تأهيل معين وقدرات خاصة أهمها إجادة اللغة الإنجليزية والقدرة على توصيل المعلومات إلى المستهدفين.

كما يقوم المدربون بالسعي نحو تحقيق أهداف البرنامج في الاتجاهات التي تساند الممارسات المهنية، ويتطلب هذا إعداداً من نوع خاص يؤهلهم لهذا العمل ولا تكفي مجرد الكفاءة الأكاديمية للمحاضر لتجعله مدرباً، حيث أصبح التدريب حرفة لها دراساتها المتخصصة. والمدرب عليه أن يتمتع بمهارات محددة.

ويتبين من ذلك أنه ينبغي قيام المسئول عن التدريب بالبدء أولاً في تحديد أهداف البرنامج التدريبي، ومحتواه واستراتيجيات التدريب المناسبة، ثم يقوم تبعاً لذلك باختيار المدربين المناسبين للبرنامج. كما تعتمد الكفاءة في أداء الواجبات التدريبية على أربعة عوامل أساسية تتضمن: الخبرة في مادة التدريب المعرفة والمهارات في طرق التدريب، مهارات الاتصال بالمتدربين، السمات والخصائص الشخصية للمدرب.

ويبدأ عمل المدرب ودوره بداية من اختياره وتهيئته للمشاركة فى البرنامج التدريبى . وقد تأتى مرحلة عمله بعد الانتهاء من تخطيط المحتوى التدريبى أو كجزء منه، وقد يكون المدرب ضمن هيئة تدريب متمرسة ولا يحتاج لدراسة المحتوى. وقد يلجأ المسئولون عن التدريب إلى مخططى البرنامج للمساعدة فى التدريب. وأحياناً يكون مخططو البرنامج هم أنفسهم المدربين. ولذلك ينبغى على هيئة إشراف البرنامج التدريبى أن يقوموا بإعداد لقاءات لجميع المدربين من أجل ضمان نجاح البرنامج التدريبى.

ثم تبدأ عملية إخطار المدربين بمواعيد عملهم وتحديد أسماء البدلاء مسبقاً. ولأن المدرب هو القائم بتنفيذ البرنامج أى المنفذ المباشر لبرنامج التدريب فإنه يتوقف عليه نجاح أو فشل البرنامج، فهو الذى يقوم بتوصيل ما يهدف إليه محتوى التدريب من معارف ومهارات واتجاهات ورفع مستوى المتدربين، مستخدماً كل الوسائل. كما يتم تقييم المدربين من خلال مسئولى المتابعة والتقويم، **ويهدف التقويم إلى:**

- إلمام المدرب بالمادة العلمية للموضوع التدريبى، ومدى مهارته فى إعداده.
- إتباع المدرب لأساليب التدريب المقرر إتباعها ومدى قدرته على استخدامها.
- إجادته ومهارته فى استخدام مساعدات التدريب.
- إجادته وقدرته على التعامل مع المتدربين، ومدى اهتمامه بمظهره وسلوكه.

ولكى يتم تنفيذ نظام التدريب بشكل فعال فإن المدربين يجب أن يكون المدربين على مستوى عال من الكفاءة، ويجب أن يُكلف من هم أفضل تأهيلاً من حيث التعليم والخبرة والمهارة الفنية فى إدارة التدريب. ويتم تحديد الشروط الواجب توافرها فى المدربين من خلال تحليل التدريب فى المؤسسة من زاويتين هما: محتوى مادة التدريب وإستراتيجية التدريب. ويحدد مستوى صعوبة المادة

التدريبية نوع وكمية الخبرة الفنية المطلوبة. وتحدد إستراتيجية التدريب المعرفة المهنية ومهارات التدريب المطلوبة فى المدرب.

ولتفعيل برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال مقترح لدور المدرب ين فإن نجاح أى برنامج تدريبى يتوقف بدرجة كبيرة على نوعية العناصر البشرية المشاركة فيه. حيث أنه ينبغى توافر شروط ومعايير المدرب الكفء مثل شرط الحصول على درجة الدكتوراه من أقسام اللغة الإنجليزية فى كليات الآداب والألسن والتربية . ولتفعيل ذلك يُفضل أن يكون المدربون من أعضاء هيئ ات التدريس بكليات التربية المتخصصون فى المناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية.

وقد يتم اختيار المدربين من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية ويتم إعدادهم بثلاثة طرق:

أ -التدريب فى موقع العمل: مراكز التدريب الرئيسية فى بعض محافظات الجمهورية.

ب -إعداد المدربين الجدد: عن طريق عقد دورة تدريبية قبل تنفيذ برامج التدريب.

ج -التدريب بالخارج: حيث يسافر المتدربون إلى جامعات متخصصة بالولايات المتحدة.

ومن خلال قراءة وتحليل نوعية ووظائف المدربين المشاركين فى برنامج اللغة الإنجليزية والجهات التى يتبعها هؤلاء المدربون، يتضح أنها تتنوع ما بين موجه ومدرس أو أخصائي . ومن المحاضرين المشاركين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بمركز تدريب الإسكندرية مدير و إدارات وموجه ون عموم ، وموجه ون ثانوى وإعدادى ومدرس ون أوائل، وأخصائيو اللغة الإنجليزية . ويتبعون إما مراكز التدريب أو يعملون بالمدارس . وهذا يعنى تنوع فئات المدربين من حيث الوظيفة

والخبرة والسن. ويتم تطبيق ذلك فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى كل مراكز التدريب فى مصر.

وكان فى السابق نادراً ما يتم الاستعانة بمعلمى اللغة الإنجليزية كمدربين لزملائهم رغم وجود الكثير من المعلمين الأكفاء من الناحية المهنية ويستطيعون تدريب زملائهم، إلا أنه جرت العادة على عدم الاستعانة بأى مدرب يقل مستواه الوظيفى عن موجه اللغة الإنجليزية بالمرحلة الإ عدادية . ويتفق الكاتب مع الاستعانة بالمعلمين الشباب طالما توافرت فيهم معايير ومهارات المدرب الناجح.

كما يتنوع مدربو معلمى اللغة الإنجليزية ما بين مدرس وموجه وأخصائى تدريب حيث تصف معايير المدرب ، الأداء المرغوب لمدرب معلمى اللغة الإنجليزية حيث إنهم فى الأساس من موجهى وم علمى وأخصائيى تدريس اللغة الإنجليزية بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب. وقد تلقى غالبية هؤلاء المدربين إعداداً فى برامج تدريب المدربين *Training of Trainers TOT* وحضر بعضهم دورات تخصصية فى مهارات العروض أو تصميم البرامج أو إعداد المواد التدريبية. ومعايير المدرب تشكل نظرة عامة وشاملة ومترابطة للمعارف والسلوكيات والاتجاهات التى يجب أن يتمتع بها المدرب الجيد.

كما يتم أحياناً الاستعانة ببعض خبراء التدريب والموجهين على المعاش لقدرتهم على العطاء وحاجات بعض البرامج لخبراتهم حيث يتم اختيارهم مع بعض المدربين لإكسابهم الخبرة. ومع ذلك فإنه من الملاحظ اتجاه بعض المسئولين عن التدريب إلى الاستعانة بالمعلمين الشباب للمشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لكفاءتهم بعد حضورهم دورات تدريبية فى مصر وخارجها من خلال

المنح التى تُقدم لمعلمى اللغة الإنجليزية، وأثبت الكثير منهم كفاءته فى هذه البرامج كمدربين.

كما تبين من خلال لقاء مع بعض أخصائى اللغة الإنجليزية ، إنه يتم الاستعانة بمدرسين ومدرسين أوائل فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالإضافة إلى بعض الموجهين. وأثبت هؤلاء المدربون كفاءاتهم ، ومعظم أخصائى اللغة الإنجليزية فى مراكز التدريب والإدارة المركزية للتدريب من صغار السن، على مستوى مدرس أو مدرس أول، مع الاستعانة بخبرات الموجهين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى دور المدربين فى نجاح برامج التدريب فى ضوء ما حققه المتدربون من ارتفاع مستواه م فى اللغة الإنجليزية وانتظام وفاعلية المتدربين أثناء تنفيذ التدريب. بشرط حصولهم على تدريب متميز فى جهة متخصصة. ويمكن الحصول على المدربين من مصادر متعددة للقيام بالتدريب على أسس علمية منها:

1. **أعضاء هيئة التدريس المتخصصون** : ويكونوا تابعين لمؤسسات التدريب، حيث تتوفر لديهم المعرفة بالمؤسسة والمهارة الفنية والأكاديمية والخبرة بالمادة التدريبية.
2. **المعلمون وأساتذة الجامعات من مختلف التخصصات** : ويكون الاختيار من ذوى الكفاءات الذين لديهم خلفية جيدة فى المعارف والمهارات المطلوبة لنجاح التدريب.
3. **الموظفون التنفيذيون والتقنيون**: حيث يعتبر الموظفون التنفيذيون بالمؤسسة أفضل المصادر للحصول على المدربين، لما يتوافر لديهم من الخبرة المباشرة بالعمل.

4. **المشرفون والمديرون التنفيذيون** : يمكن الاستعانة بالمشرفين والمديرين التنفيذيين كمدربين، لما يتمتعون به من ثقة أكبر من الخبراء القادمين من خارج المؤسسة.

5. **الزائرون من الخارج**: حيث يمكن اختيار المدربين من الخبراء خارج **المؤسسة مثل**:

أ - المسئولون فى جهة معينة لها صلة بأعمال المتدربين.

ب -المتخصصون فى مجالات معينة مثل الكمبيوتر واللغات.

ج -الخبراء الذين يعملون فى مجالات التدريب والاستشارات.

وهناك اقتراحاً بعمل دليل بأعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى التدريب والراغبين فى المشاركة كمدربين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، عن طريق الاتصال بالجامعات لإمداد الإدارة المركزية للتدريب بأسماء ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى اللغة الإنجليزية وطرق تدريسها . ويشير الكاتب إلى تنفيذ المشروع فى صورة تصميم قاعدة بيانات مركزية للمدربين بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب بالتعاون مع برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل- 2 (IELP-2) فى صورة مصفوفة مهارات المدربين فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، ونادراً ما يؤخذ ببيانات القاعدة فى اختيار المدربين فى معظم برامج التدريب.

خامساً: المؤسسات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

تتعدد المؤسسات والجهات القائمة على التدريب، حيث تقوم عدة مؤسسات تابعة لوزارة التربية والتعليم وأخرى متعاونة معها بتقديم المساعدة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة . وعلى رأس هذه المؤسسات : الإدارة

المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية. حيث تقدم مراكز التدريب الرئيسية خدمة تدريبية متنوعة تنفيذاً لخطة الوزارة المركزية والمحلية لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

- **مؤسسات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر:**

سوف يتناول الكاتب بعض مؤسسات التدريب من حيث دورها وأهدافها وما يمكن أن تقوم به فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وذلك من خلال إلقاء الضوء على دورها فى بعض برامج تدريب المعلمين وبصفة خاصة الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب. حيث تعتبر مؤسسات التدريب أحد عناصر مكونات نظام التدريب حتى يتم تحقيق أهداف التدريب من خلال توظيف إمكانياته ا المادية والبشرية. وسوف يذكر أهم المؤسسات التى تقوم بدور فعال فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

أ- الإدارة المركزية للتدريب:

أدرك المسئولون بوزارة التربية والتعليم أهمية التدريب أثناء الخدمة ودوره فى تطوير منظومة التعليم والمساهمة فى الارتفاع بمستوى أداء المعلم، فصدر القرار الوزارى رقم (63) لسنة 1955 بتاريخ 1955/2/17 بشأن إنشاء الإدارة العامة للتدريب لكى تضطلع بمسئولية التدريب على كافة المستويات بالتعاون مع إدارات التدريب بالمديريات التعليمية، كما تم إنشاء مراكز التدريب فى بعض المحافظات.

أُنشئت الإدارة العامة للتدريب وفقاً للقرار الوزارى رقم (63) **لسنة** 1955 **وتحددت واجباتها في:**

1-وضع البرامج وتنظيم الدراسات الملائمة لتدريب المعلمين غير المؤهلين.

2-إيفاد البعثات من المعلمين والعاملين بالوزارة ومديريات التربية والتعليم.

3-تزويد قدامى المعلمين بالتجديدات التربوية والتقنيات الحديثة.

وطبقاً للقرار الوزارى رقم (63) لسنة 1955 الخاص بإنشاء جهاز تدريبى يتولى تأهيل واستكمال تأهيل الفئات المتباينة من المعلمين للارتقاء بمستوى أداء باقى أعضاء هيئات التدريس من المتخصصين ومعالجة ما قد يتكشف من قصور ، وملاحقة ما يستجد من نظريات وطرق تدريس وأساليب جديدة . ومن أهم المسئوليات التى أشار إليها القرار الوزارى رقم (276) بتاريخ 1993/1/2 بشأن **تحديد مسئوليات الإدارة العامة للتدريب**:

- وضع السياسة العامة للتدريب من تخطيط وتنفيذ ومتابعة.
- استكمال تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على المستوى المحلى.
- الاعتماد الفنى لخطة التدريب وتقديمها للجهاز المركزى في شكل خطة سنوية.

كما أن مراكز التدريب الرئيسية تضطلع بتقديم خدمات التدريب وتحقيق عدة وظائف:

1. مساعدة المعلمين على حل المشكلات وتشجيعهم على تجريب طرق جديدة لحلها.
2. السماح للمعلمين باستكشاف الموارد التعليمية وتطويرها للاستفادة منها فى الصف الدراسى بالمدارس.
3. تُنظيم ورش تربوية ومواد دراسية جامعية للمعلمين أثناء الخدمة.
4. تُوجيه المعلمين الجدد والقدامى، وتساعدهم على فهم العملية التعليمية.
5. تشجيع المعلمين على تحمل المسئولية عن نموهم المهنى عن طريق التوجيه الذاتى.

كما قامت وزارة التربية والتعليم، بتشكيل لجنة عليا للتدريب بموجب القرار الوزارى رقم (158) لسنة 1988 بشأن تشكيل اللجنة العليا للتدريب . ونص القرار الوزارى بأن تقوم هذه اللجنة بوضع خطة التدريب المتنوعة وتنظيم العمل بها وفق خطط وسياسة واضحة. وتستند فلسفة هذا القرار على أن خطط تدريب المعلمين فى حاجة إلى التطوير باستمرار.

كما اهتمت الدولة والوزارة بتدريب المعلمين واتخذت عدة إجراءات من أهمها تطوير وتحويل وتغيير الإدارة العامة للتدريب إلى الإدارة المركزية للتدريب *Central Directorate for In-Service Training* (CDIST) وقامت بتشكيل لجنة عليا للتدريب برئاسة الوزير ، يدخل من ضمن اختصاصها وضع السياسة العامة للتدريب بالوزارة بما يتمشى مع السياسة التعليمية للدولة ، ووضع أسس تخطيط برامج التدريب بما يكفل التنسيق بين الأجهزة والإدارات المختلفة، ومتابعة تنفيذ السياسة العامة للتدريب. ويتضح من ذلك ضمان تحقيق نظم تدريب المعلمين لأهدافها، حيث تتفق هذه الأهداف مع السياسة العامة للدولة ونظم تدريب المعلمين.

كما صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (700) لسنة 2001 بشأن تغيير مسمى الإدارة (العامة) للتدريب إلى الإدارة (المركزية) للتدريب، ويتبعها إدارتان عامتان هما:- الإدارة العامة للبرامج ونظم المعلومات وضبط الجودة. -الإدارة العامة للتدريب الفنى. حيث نص القرار الوزارى على استحداث وظائف جديدة بجدول وظائف التربية والتعليم من أهمها رئيس الإدارة المركزية للتدريب بالدرجة العالية ومدير عام نظم المعلومات وضبط الجودة، ومدير عام التدريب الفنى.

وتمشياً مع سياسة التطوير والتحديث فى التعليم والتوسع فى سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الداخل، وزيادة أعداد المعلمين المبعوثين فى برامج ونظم

تدريب المعلمين فى الخارج ، فقد تم إعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب بوزارة التربية والتعليم بناءاً على القرار الوزارى رقم (6) لسنة 2002 بشأن إعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب. وقد نص هذا القرار على إعادة تشكيل اللجنة **وتم تحديد اختصاصاتها في:-**

- تحديد الأهداف الكبرى للتدريب.
- تحديد الأولويات طبقاً لأولويات السياسة العامة للوزارة.
- التنسيق بين كل أنواع التدريب بهدف عدم التكرار.
- وضع معايير الجودة فى التدريب وآليات ضمان الجودة.
- توثيق البيانات والإحصاءات فى إطار نظام مؤسسى.

وتهدف الإدارة المركزية للتدريب إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة استكمالاً للنقص والقصور فى مؤسسات إعدادهم وتأهيلهم، وإعداد القيادات التربوية والإشرافية من خلال البرامج المختلفة. وتطور الهيكل الإدارى داخل الإدارة المركزية للتدريب لتشمل ثلاث إدارات فرعية هى: إدارة البرامج الإشرافية ، إدارة البرامج العلمية والفنية ، إدارة اللغويات. ولدعم نظم تدريب المعلمين بالإدارة المركزية للتدريب تم إنشاء وحدات جديدة لدعم وتطوير القدرة على تخطيط وتصميم وإنتاج الحقائب التدريبية، والمواد اللازمة للتدريب **وتم إنشاء الوحدات التالية:**

- **وحدة تخطيط وتصميم المواد وأهم وظائفها:**

أ- تحليل وتحديد الحاجات التدريبية.

ب- تخطيط وتصميم برامج لتدريب القادة ومدربى المعلمين.

ج- تخطيط وتصميم دليل تدريب المعلمين.

د- تخطيط وتصميم برامج خاصة لتدريب المعلمين عن بُعد.

- **وحدة الإنتاج: وتهدف إلى:**

أ- القيام بإنتاج المواد التدريبية لمدربى المعلمين.

ب- إنتاج المواد التدريبية للمتدربين.

ج- إنتاج المواد التدريبية للمدربين بالتعاون مع المؤسسات الأخرى.

- **وحدة تجريب التعليم عن بعد:**

وتقوم بتخطيط وتنفيذ برامج التدريب للمعلمين عن بُعد فى نطاق معين.

- **وحدة التقويم الداخلى:**

وتقوم هذه الوحدة بعمل تقويم داخلى مستمر لكل الأنشطة التدريبية والوظائف وإعداد وتطوير الأدوات وطرق التقويم لبرامج تدريب المعلمين المتنوعة.

- **الإدارة المركزية للتدريب: وتدريب معلمى اللغة الإنجليزية:**

تقوم الإدارة المركزية للتدريب بتنفيذ برامج تدريبية عديدة لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة عن طريق إدارة اللغات التابعة لها **ومن أمثلتها برامج** :

1- المناهج المطورة فى اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية في جميع مراكز التدريب الرئيسية.

2- المناهج المطورة فى اللغة الإنجليزية للتعليم الثانوى التجارى والصناعى بمركز تدريب القاهرة.

3- تدريس اللغة الإنجليزية باستخدام الحاسب الآلى بمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة.

4- المهارات الإشرافية لموجهى اللغة الإنجليزية وتم تنفيذها في جميع مراكز التدريب الرئيسية.

5 طرق تدريس اللغة الإنجليزية BPV ونُفذ ت فى مراكز التدريب الرئيسية بدمياط والبحيرة والإسكندرية.
6 التدريب على تصميم امتحانات الطالب ونُفذ ت فى مراكز التدريب الرئيسية بالفيوم والشرقية وسوهاج.
7 رفع المستوى اللغوى لمعلمى اللغة الإنجليزية ELI-3 ونُفذت بمركز التدريب الرئيسى بالإسكندرية.

وسوف يعرض الكاتب مجموعة من البرامج التدريبية التى نفذتها بعض مراكز التدريب الرئيسية فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية كمثال حيث تم عقد (7) برامج تدريبية فى العام التدريبى 2003 فى الفترة من 1/1 حتى 2003/12/31 بمركز التدريب الرئيسى بالإسكندرية ، وتم تدريب حوالى (503) متدرباً من المدرسين والمدرسين الأوائل ، ومن أمثلة هذه البرامج : برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية للصف الأول الابتدائى "*Hand in Hand 1*" من 8/16 حتى 2003/8/28، واستهدف معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالمرحلة الابتدائية وبلغ عددهم (100) متدرباً بالمشاركة مع البنك الدولى.

كما تم تنفيذ برنامج آخر بمركز التدريب الرئيسى بالإسكندرية لموجهى اللغة الإنجليزية عبارة عن ورشة عمل للموجهين والموجهين الأوائل بالتعليم الأساسى وتم تنفيذه ضمن البرامج التطوعية فى الفترة من 11/3 حتى 2003/11/4 لعدد (22) متدرباً من موجهى اللغة الإنجليزية بمحافظة الإسكندرية.

ومثال آخر لبرامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية برنامج "تحسين مستوى اللغة الإنجليزية لمعلمى المرحلة الإعدادية والثانوية ELI3" وتم تنفيذه فى مركز التدريب الرئيسى بسوهاج فى الفترة من 3/1/ حتى 2005/4/3 لمدة (16) يوماً وتم تدريب

(29) معلماً من معلمى اللغة الإنجليزية. وتم تقويم المتدربين من خلال الاختبارات القبلية والبعدية. كما تم استخدام أساليب المحاضرة والمناقشة وورش العمل فى التدريب، واستخدم المدربون معينات ووسائل التدريب المتنوعة والمتاحة فى مركز تدريب سوهاج.

كما تقوم الإدارة المركزية للتدريب بالمساهمة فى عدة أنشطة كالندوات والمؤتمرات ذات الصلة بمعلمى اللغة الإنجليزية "حيث تقوم بالمساهمة فى إقامة الندوات نشراً للخدمة التدريبية والتى تُنفذ على المستوى القومى مثل ندوة طرق التدريس ، حيث يأتى المتخصصون فى تدريس اللغة الإنجليزية من مختلف الكليات والجامعات من داخل مصر وخارجها يمثلون دولاً عديدة.

ب- مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات:

جدير بالذكر أن الإدارة العامة (المركزية) للتدريب قد تحملت العبء الأكبر فى إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية، كما واجهت صعوبات فى إعداد الأفكار لتنفيذ الدورات التدريبية، حيث كانت تتخذ دور المعلمين والمعلمات مقراً ل تنفيذ هذه البرامج ، بالإضافة إلى بعض المدارس الثانوية الكبيرة ، مما أدى إلى ضرورة إنشاء مراكز تدريب رئيسية يتم إعدادها وتجهيزها للوفاء بمتطلبات تنفيذ كافة البرامج التدريبية.

حيث بدأت بإنشاء مركز التدريب الرئيسى بالقاهرة فى منشية البكرى عام (1955) ثم مركز التدريب الرئيسى بالإسكندرية فى بولكى عام (1958) ومركز التدريب الرئيسى بأسيوط عام (1960). ثم توالى بعد ذلك إنشاء مراكز التدريب الرئيسية والتوسع فيها لتغطى معظم محافظات الجمهورية، حيث تم إنشاء مركز التدريب الرئيسى بالغربية فى طنطا عام (1976) ومركز التدريب الرئيسى

بالشرقية فى الزقازيق عام (1980) ومركز التدريب الرئيسى فى بورسعيد عام (1980).

ثم شهدت فترة التسعينيات والألفية الثالثة تطوراً وتوسعاً كبيراً فى عهد الدكتور/ حسين كامل بهاء الدين وزير التربية والتعليم الأسبق. فتم إنشاء مركز التدريب الرئيسى بأسوان (1997) ومركز التدريب الرئيسى بدمياط (1998) ومركز التدريب الرئيسى بالفيوم (1998) ومركز التدريب الرئيسى فى البحيرة (2001) ومركز التدريب الرئيسى بسوهاج (2002) ومركز التدريب الرئيسى فى قنا (2003). كما تم إنشاء مركز التدريب الرئيسى فى بنى سويف (2005) ومركز التدريب الرئيسى بكفر الشيخ بتاريخ 21 فبراير (2006) وهناك توجهات نحو نشر هذه مراكز التدريب على مستوى محافظات الجمهورية.

وتقوم الإدارة المركزية حالياً بالإشراف على مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات والتى تتبعها إدارياً ومالياً بشكل مباشر. ويبلغ عددها (14) مركزاً تدريبياً رئيسياً على مستوى الجمهورية. كما تقوم الإدارة المركزية بالإشراف على بعض وحدات التدريب. حيث تشرف على وحدات التدريب فى بعض المؤسسات الأخرى، **وذلك نظراً لأن هذه الأماكن تتبع قطاعات أخرى بوزارة التربية والتعليم مثل**:

1. وحدة التدريب بمعهد تدريب المعلمين فى مدينة مبارك للتعليم.
2. مركز تدريب المعلمين باتحاد الطلاب بالعجوزة.
3. مركز التدريب عن بُعد (القاعات الصينية) 27 قاعة صينية على مستوى الجمهورية.
4. وحدة التدريب بالمجمع التعليمى بالإسماعيلية.
5. وحدة التدريب فى مركز تعليم الكبار بسرس الليان.
6. وحدة تدريب المعلمين بدمو بالفيوم.

ويتضح من ذلك زيادة عددية كبيرة فى مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات حيث يلاحظ أنه خلال حوالى(42) عاماً تم إنشاء (6) مراكز تدريب رئيسية فى الفترة من عام 1955حتى عام 1996، فى مقابل (8) مراكز تدريب رئيسية تم إنشائها فى خلال(9) أعوام فقط فى الفترة منذ عام 1997 حتى عام 2006. كما تقوم الإدارة المركزية للتدريب بتزويد هذه المراكز بالمكتبات والأجهزة والأدوات ومعينات التدريب اللازمة بما يضمن تطبيق أساليب التدريب الحديثة والمتطورة فى برامج تدريب المعلمين، وتنفيذ البرامج القطاعية ومعاونة الإدارات التعليمية فى إعداد وتنفيذ خطط التدريب المحلية ، ومتابعة وتقويم أنشطتها التدريبية والتعاون مع الأجهزة المعنية بتدريب المعلمين أثناء الخدمة . وبهذا يمكن تحقيق أهداف هذه المؤسسات فى تقديم خدمة تدريبية جيدة كنظام فرعى من منظومة التعليم.

ج- الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية :

من خلال الإطلاع على بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية يتضح مشاركة جهات عديدة فى تدريبهم وهى مؤسسات وطنية وأخرى أجنبية. وتعتبر مؤسسات ذات إمكانيات خاصة يتم توظيفها فى تقديم تدريب جيد للمعلمين، لأنه من أسس التدريب الجيد: أن تكون مؤسسات التدريب نموذجية يتعلم منها المتدرب شيئاً مفيداً. مما يعنى أن أجهزة التدريب مسئولة عن تعزيز إيمان المتدرب بأن ما يتدرب عليه يمكن تطبيقه فى مؤسسات التعليم.

وهناك بعض الجهات والمراكز البحثية والتربوية الأخرى التى تساهم فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبصفة خاصة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر، حيث تتعاون مع الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها، ومن هذه الجهات المتعاونة : المراكز البحثية التربوية وبعض

المراكز المتخصصة فى بعض الجامعات، وبعض الهيئات الأجنبية العاملة فى مصر والممولة من المنح والقروض الخارجية مثل الاتحاد الأوربي وهيئة المعونة الأمريكية. حيث تلعب دوراً هاماً فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

بالإضافة إلى بعض دور النشر العالمية التى تشارك فى تخطيط وتنفيذ بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مجال طرق تدريس المقررات والكتب التى تقوم بنشرها، ويتم تدريسها فى بعض المدارس الحكومية أو مدارس اللغات الخاصة. وعلى رأس هذه الدور: دار نشر لونجمان الشركة العالمية للنشر *Longman* ودار نشر ماكملان *Macmillan*، ودار نشر أكسفورد *Oxford*. كما تقدم بعض الهيئات الدولية مثل اليونسكو (UNISCO) واليونيسيف (UNICIEF) والوكالة الكندية للتنمية الدولية (CIDA) وغيرهم من الجهات المانحة العديد من المساهمات فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر. وذلك لدعم نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر وخارجها. وهو ما يتحقق الآن من مشاركة عدة مؤسسات مانحة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين فى مصر وخارجها، **وأهم هذه الجهات المشاركة:**

- **كليات التربية:**

تتعدد الجهات والمؤسسات المتخصصة التى تقوم بالمشاركة فى تنمية المعلم فى شتى الجوانب من خلال تقديم أو تنفيذ برامج التدريب. حيث يشير البعض إلى أهمية كليات التربية بالجامعات كمؤسسة إعداد للمعلم قبل الخدمة *Pre-Service* حيث إن كليات التربية تعتبر من أهم الكليات تأثيراً فى حياة المجتمع فهى التى تعده لعملية التربية وبناء الإنسان، كما أنها الوعاء الذى تتلاقى فيه علوم مختلفة ليحملها معلموا المستقبل للأجيال القادمة فى صورة أُطر فكرية ومبادئ تحدد مجموعة التصورات لبناء الإنسان.

ويتفق الكاتب فى إمكانات وقدرات كليات التربية التى قد تفوق إمكانات مراكز التدريب ، ولكن رغم تفوق الجامعة فى الإمكانات ، إلا أنه يرى أن مراكز التدريب هى الأقدر على تنفيذ هذه البرامج حيث يوجد فيها أماكن مخصصة للتدريب. كما أنها الأقرب إلى الميدان والمعلمين. وكان الأجدر لكليات التربية أن توظف هذه الإمكانات فى إعداد جيد لمعلم المستقبل بدلاً من تخريج معلمين ليس لما يدرسونه صلة بالواقع. ويمكن أن يتم التعاون المتكافئ بين كليات التربية ومراكز التدريب. ويحتاج هذا إلى تطوير وتحديث برامج إعداد المعلم فى كليات التربية.

كما يمكن أن يشارك أساتذة كليات التربية والخبراء فى تخطيط ومتابعة برامج تدريب المعلمين.

- **دور كليات التربية فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:**

حيث تساهم كليات التربية فى التنمية المهنية وتدريب معلمى اللغة الإنجليزية عن طريق استكمال الدراسات العليا مثل الدبلوم الخاص فى التربية أو الحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية ويعتبر هذا نوعاً من أنواع نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

- **المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية:**

حيث تقوم المراكز البحثية التابعة لوزارة التربية والتعليم بدور هام فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث يقوم المركز القومى للبحوث التربوية بتدريب المعلمين بمشاركة الجهات المعنية فى ضوء السياسة التعليمية للدولة واحتياجات وزارة التربية والتعليم. كما ينظم العديد من برامج التدريب من بُعد للمعلمين أثناء الخدمة من خلال محاضرات وبرامج عن طريق الاستفادة من إمكانات الفيديو كونفرانس. وجدير بالذكر أنه أنشئ المركز القومى للبحوث التربوية بموجب القرار الجمهورى رقم (881) لسنة 1972 وتم تطويره بموجب القرار الجمهورى رقم (53)

لسنة 1989 والذى عدل مسمى المركز إلى (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية)، ويهدف إلى تزويد المسئولين والمشتغلين بالسياسة التعليمية وخطط التعليم بالمعلومات العلمية والتربوية السليمة.

- **مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية:**

يتبع وزارة التربية والتعليم ويضم الخبراء المتخصصين فى المناهج الدراسية والوسائل التعليمية والمواد التدريبية والبرامج التعليمية فى كافة التخصصات ، حيث يسهم مركز تطوير المناهج فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالتعاون مع بعض الجهات مثل الجامعة الأمريكية بالقاهرة. كما يشارك مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية التابع لوزارة التربية والتعليم فى نظم تدريب المعلمين على المناهج المطورة وأدلة المعلم من خلال دورات تدريبية للمعلمين والموجهين فى تخصصات مختلفة بالإضافة إلى المشاركة فى برامج التدريب عن بُعد، مستعيناً بأساتذة الجامعات ومستشارى المواد الدراسية، كما يُسهم المركز فى تدريب معلمى اللغات.

ومن البرامج التى نفذها مركز تطوير المناه ج والمواد التعليمية للمساهمة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية تم تنفيذ برنامجاً لمدة يوم ين من 1-2/9/2001 بالبرج الفضى ، واستهدف معلمى وموجه ى اللغة الإنجليزية وبلغ عددهم (825) متدرباً. وكانت المناقشة والحوار والمحاضرة من أهم أساليب التدريب. كما تم تنفيذ برنامج المنهج المطور لمعلمى اللغة الإنجليزية للصف الثانى الثانوى لمدة 3 أيام من 9-11/9/2000 بمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة ، استهدف المعلم ين والموجهين ، بلغ عددهم (71) متدرباً . وكانت المحاضرة وورش العمل والعرض التطبيقى من أهم أساليب التدريب المستخدمة.

- **المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى:**

يقوم المركز القوم ى للامتحانات والتقويم التربوى بدور كبير فى تدريب المعلمين و الموجهين على الجوانب المختلفة للعملية التعليمية خاصة فى مجال تقويم الأداء والامتحانات والتقويم التربو ى. ولقد تم إنشاء المركز القومى للامتحانات بموجب القرار الوزارى رقم (642) لسنة 1991 لرسم السياسة التعليمية فى مجال الامتحانات والتقويم التربوى، والمعاونة فى تنفيذها من خلال إجراء البحوث التربوية اللازمة لإعداد الامتحانات وتقويمها وتطويرها، وتدريب المعلمين والموجهين على الامتحانات وكيفية تصحيحها.

- **مركز التطوير التكنولوجى بوزارة التربية والتعليم:**

ومن الجهات المشاركة فى تدريب المعلمين مركز التطوير التكنولوجى بوزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية، ويشرف على استخدام شبكة الألياف التى تتم بواسطتها استخدام الفيديو كونفرانس فى المؤتمرات واللقاءات وبرامج التدريب، ويوجد (27) مركز تطوير تكنولوجى تساهم فى تدريب المعلمين.

- **البنك الدولى والاتحاد الأوربى:**

من الهيئات المتعاونة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة البنك الدولى والاتحاد الأوربى، حيث يقوم البنك الدولى بدعم برامج تدريب المعلمين بهدف رفع الكفاءة المهنية لهم، ومن ضمن المشروعات التى ينفذها البنك الدولى مشروع تحسين التعليم، من خلال دعم برامج التدريب المتنوعة، من أمثلتها برنامج تدريب المعلمين عن بُعد لتحقيق عدة أهداف **من أهمها رفع قدرة المعلم المصرى على:**

1- تطبيق مهارات التعلم الذاتى للمعلم.

2- تطبيق الاستراتيجيات والطرق الحديثة فى التدريس.

3- التوظيف الجيد والفعال لتكنولوجيا التعليم.

4- استخدام أساليب حديثة فى تقويم أداء التلاميذ.

5- تقويم الأداء فى التدريس للمعلم ذاتياً.

6- التنمية الثقافية والأكاديمية والتربوية والمهنية للمعلم.

ومن الهيئات التى تتعاون مع وزارة التربية والتعليم فى تدريب معلمى اللغة **الإنجليزية**:

- الجامعة الأمريكية بالقاهرة، عقد شراكه لتدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية.
- البنك الدولى: الاتحاد الأوروبى- مشروع تحسين التعليم، خاصة برامج تدريب القيادات.
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية *USAID* دعم برنامج تطوير التعليم المصرى *ERP*.

تقوم الإدارة المركزية للتدريب ممثلة فى مراكز التدريب الرئيسية بالتعاون مع إدارات التدريب بالمديريات التعليمية وتوجيه اللغة الإنجليزية بالمشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، مع وجود مؤسسات أخرى **تساهم في برامج تدريبهم من أهمها**:

1- **الجامعة الأمريكية بالقاهرة**: *AUC*

تقوم الجامعة الأمريكية القاهرة بتنفيذ العديد من برامج التدريب، ولها دور كبير فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين، وخاصة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة. كما تنفذ برامج متنوعة، وتقوم بطبع ونشر بعض الكتب ذات الصلة، وتعقد مؤتمر سنوى لمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر والعالم.

ومن البرامج التى نفذتها الجامعة الأمريكية بالقاهرة لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المتخصصين وغير المتخصصين ، برنامج تدريب اللغة الإنجليزية باستخدام الفيديو كونفرانس واستمر البرنامج لمدة (189) يوماً فى الفترة من 2001/12/24 حتى 2002/7/2. وذلك من خلال عقد الشر اكة بين وزارة التربية

والتعليم والجامعة الأمريكية فى مجال تدريب المعلمين. والجامعة الأمريكية بالقاهرة تقوم بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بعقد مؤتمر سنوى فى شهر يناير ومن أمثلتها: المؤتمر السنوى العاشر، وتناول مهارات اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية بمقر الجامعة بالقاهرة بعنوان "تكامل مهارات اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية التعلم، التدريس والمعايير"*Teaching and* ، *Integrating EFL Skills; Learning* *Standards* فى الفترة من 12-14 يناير 2005.

ويحضر هذه المؤتمرات المتخصصون فى اللغة الإنجليزية من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية والعربية والأجنبية، وبعض المعلمين والموجهين. ويتم مناقشة قضايا تدريس اللغة الإنجليزية ومعايير المعلمين وأدائهم من خلال مناقشات ورش العمل. كما عقدت الجامعة الأمريكية بالقاهرة المؤتمر الحادى عشر وتناول مهارات اللغة الإنجليزية بعنوان تكامل مهارات اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية، التعلم والمعايير وتحديات التغيير: *Integrating EFL Skills;Learning and* *Standards:The Challenges of Change"* فى الفترة من 22 إلى 24 يناير (2006) بمقر الجامعة الأمريكية بالقاهرة. حيث تناول هذا المؤتمر المعايير الخاصة بمعلمى اللغة الإنجليزية وطرق التدريس، كما تم مناقشة تحديات التغيير فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية. وبلغ عدد مؤتمرات الجامعة الأمريكية فى مجال تدريس اللغة الإنجليزية (11) مؤتمراً حتى عام 2006.

2- مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية: *CDELT*

يقع مقره فى كلية التربية جامعة عين شمس بدعم مالى من المجلس الثقافى البريطانى ووكالة التنمية الأمريكية، ويقدم برامج الحصول على درجات علمية فى طرق التدريس مثل الدبلوم والماجستير. وتم اعتماد المركز من مجلس جامعة عين

شمس عام (1976) ومن أهدافه تقديم المساعدة لوزارة التربية والتعليم فى مجال تطوير نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، ويسهم خبراء المركز فى تدريب المعلمين والموجهين للحصول على الدبلومات المهنية فى طرق التدريس إلى جانب إسهامهم فى برامج تدريبهم على استخدام كتب اللغة الإنجليزية وتقويم مدى صلاحيتها وملاءمتها لحاجات التلاميذ والمعلمين.

كما يقوم مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية بتقديم وتوزيع الكثير من الدوريات والنشرات المتخصصة على معلمى اللغة الإنجليزية عن طريق الإدارة المركزية للتدريب . كما يصدر عن المركز مجلة ربع سنوية بعنوان "تدريس اللغة الإنجليزية فى مصر" *Teaching English In Egypt*. كما ينظم المركز المؤتمر السنوى لتطوير طرق تدريس اللغة الإنجليزية يحضره أساتذة اللغة الإنجليزية بكليات التربية ومعلمو وموجهو اللغة الإنجليزية بوزارة التربية والتعليم، ويحضره المتخصصون من كل مكان على مستوى العالم، وتتم فيه المناقشات من خلال ورش العمل.

ويقوم المركز بتقديم عدة أنشطة من أهمها دورات تدريبية أكاديمية للمعيدين والمدرسين المساعدين بكليات التربية، ودورة تدريبية للمعلمين والموجهين بالمدارس التجريبية للغات. ويقوم المركز بعقد مؤتمر سنوى غالباً ما يكون فى شهر أبريل ، وتهتم هذه المؤتمرات بالتنمية المهنية لمعلمى اللغة الإنجليزية. وتم عقد (26) مؤتمراً حتى عام 2006 عن طرق التدريس وتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية . مثالاً لذلك "المؤتمر الثالث والعشرين "تدريس اللغة الإنجليزية فى مصر، معلم اللغة الإنجليزية فى العالم العربى: ضمان بيئة تعليمية نشطة" وذلك فى الفترة من 4/15 حتى 2003/4/17 بدار الضيافة بجامعة عين شمس. وتناول عدة موضوعات تهتم

بالطرق الحديثة فى التدريس، ومعايير أداء معلمى اللغة الإنجليزية واستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة فى طرق التدريس.

3 -**الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية**: *USAID*

حيث تقوم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بتقديم الدعم المالى لبرامج التدريب المشتركة فى مصر وخارجها. وتزودها بالمساعدات المتمثلة فى الأجهزة التكنولوجية مثل الفاكسات وآلات التصوير ، والكتب. كما تُقدم المكافآت المادية للعاملين بالبرامج من مدربين ومشرفين ومخططين وإداريين وفنيين وبدلات سفر المتدربين، والدعم المالى لخبراء المشروع.

وتلعب الوكالة الدولية للتنمية دوراً كبيراً فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر وخارجها. ومن أهم الهيئات التى ساهمت فى تدريب المعلمين هيئة الفولبرايت. كما تم تنفيذ برنامج تحسين مستوى اللغة الإنجليزية *Spectrum* وذلك فى فترة التسعينات. ثم قامت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بدعم مشروع برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2 IELP-11 2. وتقوم هذه الجهات بدور فعال فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة داخل مصر وخارجها . كما تقدم الوكالة الأمريكية التنمية الدولية حالياً الدعم المادى والفنى لبرنامج تطوير التعليم المصرى *"EERP " Egyptian Educational Reform Program* .

- **برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل2**: *IELP-II*

حيث كان يتلقى برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل- 2 التمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وتشرف على تنفيذه أكاديمية تطوير التعليم AED وهيئة أميد إيست AMIDEAST. واستمر تنفيذ البرنامج حوالى (7) سنوات بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية كجزء من الدعم الفنى الذى تقدمه لوزارة التربية والتعليم فى مصر . حيث بدأ منذ عام (1997) حتى عام (2004) تحت

إشراف أكاديمية تطوير التعليم مع "أميديست". وكان يتم تنفيذ برامجه بالمشاركة مع الإدارة المركزية للتدريب CDIST.

واستهدف برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل -2 القيام بتحسين جودة تدريس اللغة الإنجليزية فى مراحل التعليم المختلفة بالمدارس المصرية الحكومية بالتعاون مع الوزارة. وله دور فى دعم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على كافة المستويات داخل مصر وخارجها. وله دور كبير فى دعم نظام البعثات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة إلى الولايات المتحدة الأمريكية. وسوف يوضحه الكاتب من خلال تناوله نظام بعثات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين. كما أثمر التعاون بين الخبراء المتخصصين فى اللغة الإنجليزية و برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2 **عن تنفيذ عدة برامج من أهمها**:

1. تحسين وإجادة اللغة الإنجليزية.
2. تطوير طرق تدريس اللغة الإنجليزية.
3. طرق التدريس التفاعلية لمادة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية باستخدام الفيديو.
4. دورات تخصصية مثل تكنولوجيا التعليم والاختبارات والتوجيه.

كما تم تدريب مجموعة من المدربين لضمان جودة تنفيذ هذه البرامج ، وتم تنظيم عدة برامج داخل مصر وفى الولايات المتحدة الأمريكية لإعداد المدربين الأكفاء. وأثمرت هذه المشاركة عن قيام مراكز التدريب بتنظيم مجموعة من البرامج التى تهدف لزيادة معارف وتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية.

من أهم المشروعات التى قام بتنفيذها برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل -2 IELP-II، مشروع وضع معايير الأداء الخاصة بمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وهو

ما يسمى مشروع فاروس (*Pharos*) ويهدف لوضع معايير لأداء معلمى اللغة الإنجليزية وتطوير أدائهم من خلال تحسين برامج التدريب أثناء الخدمة.

وتم ضع عدة معايير للأداء، بما يعود بالفائدة على تحسين أداء معلمى اللغة الإنجليزية:

- معايير خاصة بمعلمى اللغة الإنجليزية.
- معايير مدرب معلمى اللغة الإنجليزية.
- معايير القادة التربويين.
- معايير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمى اللغة الإنجليزية.

4ـ مركز الإعداد اللغوى بسرس الليان:

نظراً لأهمية نظم تدريب المعلمين فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ، يتم تنفيذ عدة برامج فى اللغة الإنجليزية بـالمركز اللغوى بسرس الليان، والذى قام بتنفيذ دورات تدريبية مكثفة، لتدريب المعلمين على أحدث طرق وأساليب التدريس عن طريق نخبة من الخبراء فى اللغة الإنجليزية بالجامعات. كما أوصت إحدى الدراسات بضرورة التوسع فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالخارج فى الدول الناطقة باللغة الإنجليزية حتى يتمكن هؤلاء المعلمون من إتقان اللغة وطرق تدريسها على أيدى الخبراء المتخصصين . وكان هذا المركز يُمول عن طريق الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية فى إطار منحة مشروع تطوير نظم التدريب . ويقوم بتنظيم برامج تدريب اللغة الإنجليزية للعاملين فى وزارة التربية والتعليم. ويقدم هذا المركز خدماته فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وإعداد المبعوثين إلى الخارج.

من البرامج التدريبية التى نفذها المركز الدورة التدريبية العاشرة فى اللغة الإنجليزية لمعلمى الصفين الرابع والخامس الإبتدائى لمدة 34 يوم فى الفترة من 21 يناير إلى 25 فبراير (2000) بمقر مركز تدريب اللغة الإنجليزية بسرس الليان.

وكانت الفئة المستهدفة من المعلمين غير المتخصصين في اللغة الإنجليزية وبلغ عدد هم (166) متدرباً. وتم تنفيذ هذا البرنامج باستخدام أساليب المحاضرات والمناقشات وورش العمل . ومازال المركز يواصل دوره في تقديم برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

5- مكتب مستشار اللغة الإنجليزية:

يعتبر مستشار الوزير للغة الإنجليزية المسئول الأول عن مادة اللغة الإنجليزية بالوزارة، وله دور في تدريب معلمي اللغة الإنجليزية. ومن ضمن البرامج التي شارك فيها برنامج صقل مهارات معلمي اللغة الإنجليزية وذلك لمدة 3 أيام في الفترة من 3/5 حتى 2002/3/7 بمسرح مدرسة سعد زغلول الثانوية للبنات بالقاهرة واستهدف البرنامج معلمي الثانوية العامة، لعدد (30) متدرباً. تم استخدام أساليب المحاضرة وورش العمل والعرض التطبيقي. كما يتعاون مكتب المستشار مع كافة الجهات والهيئات المعنية بتدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ويشترك في التخطيط والإعداد لهذه البرامج ومتابعة تنفيذها.

- **تعقيب** :

من خلال تناول الكاتب تدريب معلمي اللغة الإنجليزية **المنفذة في مصر يتضح الأتي:**

- وجود اهتمام كبير بتدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة في مصر حيث إنهم أكثر حظاً من معلمي المواد الدراسية الأخرى.
- يتم تدريب الإنجليزية أثناء الخدمة بأعداد كبيرة وبصفة مستمرة طوال العام الدراسي.
- تتعدد أنواع برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية : تشمل البرامج التجديدية ، برامج التهيئة، برامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية ، برامج تصميم امتحانات الطالب.

- تتضمن برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية : برامج أكاديمية ومتخصصة، برامج المناهج المطورة، المناهج الجديدة، برامج تحسين مستوى اللغة الإنجليزية للمعلمين، برامج الترقية لوظائف أعلى، تنمية مهارات التدريس، تحسين الأداء في الصفوف.
- من أهداف هذه البرامج التدريبية: رفع مستوى اللغة الإنجليزية لدى المعلمين ، ولها آثار إيجابية فى تنمية مهاراتهم مما يعود بالأثر على الطلاب وتحصيلهم.
- هناك جدوى من تنفيذ بعض هذه البرامج التدريبية وجودتها وفائدتها وضرورة التوسع فيها، حيث يراعى أحياناً معايير الأداء والجودة الشاملة فى التدريب كنظام فرعى فى النظام الكلى للتعليم.
- تتعدد مؤسسات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وتشارك فى برامج تدريبه مؤسسات مصرية كثيرة، وعدة جهات أجنبية داخل مصر وخارجها.
- تقع على رأس هذه المؤسسات المصرية القائمة على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية :- الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها ، والأجهزة المختلفة فى وزارة التربية والتعليم ذات الصلة بالتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.
- كما تشمل الجهات المشاركة والمانحة:- هيئة الفولبرايت والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ، والجامعة الأمريكية بالقاهرة ، وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2، وبرنامج تطوير التعليم المصرى ERP.
- تقوم الجهات المانحة بتقديم الدعم المادى والفنى لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر وخارجها.
- تتميز أساليب التدريب المستخدمة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالمرونة، لإن معظمها من الأساليب الحديثة وتُستخدم بشكل كبير فى برامج

تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية الأخرى حسب البرنامج التدريبى.

- تتصف قدرات ومهارات المحاضرين والمدربين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالتنوع فى الخبرات والمهارات. واللغة الإنجليزية التخصص الوحيد الذى يتم الاستعانة فيه بم دربين من المعلم ين صغار السن نسبياً بالنسبة للتخصصات الأخرى، حيث يتم اختيارهم بناءاً على معايير محددة وليس معيار السن والأقدمية، ويعتبر بعض المدربين حديثى السن من ذوى الكفاءة.
- ضيق مساحة التدريب الميدانى داخل المدارس فى شكل تدريب عملى للمحتوى النظرى لطرق التدريس الحديثة التى يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية عليها.
- ضعف استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة فى التدريب كمعينات ووسائط تدريب فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ويتم الاعتماد فقط على الوسائل التقليدية.
- ضعف وجود عناصر أساسية فى تنفيذ برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، حيث لا يوجد للمتابعة والتقويم مكاناً متميزاً فى برامج التدريب، وكل ما يوجد مجرد إشارة لإجراء تقويم شكلى فى شكل استطلاع رأى المتدربين، وعمل اختبارات بشكل روتينى.
- ندرة وضع آراء المتدربين فى الاعتبار فى برامج التدريب المستقبلية التى تخطط لهم.
- ندرة الاهتمام بالجانب النفسى والترفيهى فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. حيث لا يعترف مخططو ومنفذو ومتابعو برامج التدريب بجدوى

الجوانب الترفيهية فى رفع الروح المعنوية للمتدربين وإقبالهم بإيجابية على حضور برامج التدريب.

- ضعف الاهتمام بإعطاء ومنح المتدربين شهادات تفيد حضور واجتياز التدريب رغم سهولة تصميم هذه الشهادات، حيث إن هذه الشهادات تُمثل أثراً إيجابياً لدى المتدربين. ويُقتصر الأمر على إعطاء المتدربين خطابات إخلاء طرف فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- ضعف الاهتمام بتنظيم دورات تدريبية لتأهيل المدربين أو الراغبين فى العمل فى التدريب من الكوادر المختلفة ذوى المهارات التدريبية المختلفة.

الفصل الثالث
نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج

- **مقدمة:**

يتناول الكاتب فى هذا الفصل نظام تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج من حيث أهمية وأهداف نظام البعثات الخارجية للمعلمين ونشأتها وتطورها. ثم يتناول شروط ومعايير وإجراءات اختيار المعلمين المرشحين. ومعوقات وسلبيات البعثات الخارجية، وكيفية الاستفادة من العائدين من البعثات الخارجية.. ثم سيتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بللخارج.

- **نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:**

ذلك من منطلق خطة وزارة التربية والتعليم فى إصلاح التعليم والنهوض بالمعلم ومع تعدد أدواره الوظيفية أكاديمياً ومهنياً وعملياً، ومع المتغيرات الجديدة والتسارع المتزايد فى المعرفة، كان لابد من رفع كفاءة المعلم وزيادة النمو المهنى له. لذا يجب تنمية الاتجاهات الإيجابية للمعلم نحو مهنة التدريس وضرورة قابليته للتقدم والاطلاع الواسع والتدريب المستمر عن طريق تدريبه أثناء الخدمة، وذلك بتدريبه داخل البلاد أو تدريب ع ن بُعد أو تدريب عن طريق نظام البعثات الخارجية.

وينبغى تشجيع نظام البعثات الداخلية والخارجية للمعلمين المتميزين للاطلاع على النظم المُتبعة فى مجال التعليم فى بعض من الدول المتقدمة للوقوف على استراتيجيات تدريس جديدة وتكنولوجيات تعليمية مرتفعة وأساليب تقويم حديثة، وإتاحة الفرصة للمعلم للمشاركة فى الندوات والمؤتمرات العلمية لتنمية

وتجديد معارفه، وكذلك مشاركته فى مشروعات تطوير التعليم . وجاء فى العنصر السابع من عناصر السياسة التعليمية فى مصر : ضرورة أن يتم تنمية المعلم مهنياً وتحسين أوضاعه مادياً. **ويمكن تنفيذه من خلال**:

1- الاهتمام بأساليب تدريب المعلمين المختلفة والتوسع فى البعثات الداخلية والخارجية.

2- الاهتمام بتوفير المراجع العلمية الحديثة التى تُفيد المعلمين وتـُزيد من خبراتهم.

فالمعلم يحتاج إلى النمو المهنى طوال حياته المهنية، لأن الهدف من التنمية المهنية المستمرة للمعلم هو رفع وتحسين وتجديد كفايات المعلم، بحيث يتمكن هذا المعلم مواكبة أحدث الأفكار ذات العلاقة بالمهنة، ويكون مُلماً بنتائج البحوث، ويجرى البحوث والدراسات الملائمة لتحسين عملية التعليم والتعلم. كما ينمى الجوانب الإبداعية لديه لتطبيقها فى التدريس، وربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلى والعالمى . حيث يتم تدريب المعلم من خلال النظام التدريبي لتلبية المتطلبات والاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة.

- **مفهوم البعثات الخارجية للمعلمين**: *Teachers Missions*

تُعرف البعثات التدريبية للمعلمين بأنها نوع من الإيفاد على نفقة الدولة فى مهمة رسمية حيث تُرشح الدولة من تراه مناسباً للسفر للدراسة بالخارج لتحقيق هدف معين. كما أنها دورات تدريبية مستحدثة تقوم بها وزارة التربية والتعليم فى صورة بعثات تدريبية للمعلمين للخارج ، خاصة إلى الدول المتقدمة مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة وفرنسا واليابان، فى تخصصات: اللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية والعلوم والرياضيات ورياض الأطفال.

أولا: بعض الخبرات العالمية فى نظم تدريب المعلمين فى الخارج:

تهتم بعض الدول بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة عن طريق تدريبهم داخل وخارج حدود الوطن، حيث يتم إرسال المتميزين منهم فى التخصصات المختلفة إلى بعض الدول المتقدمة فى التدريب حسب التخصصات والإمكانات المتاحة وأهداف التدريب وذلك فى صورة بعثات تدريبية خارجية للمعلمين.

فمثلاً فى كوريا الجنوبية أن هناك أنواع اً من التدريب الرئيس تتم فى مؤسسات متنوعة ، كما يتم إيفاد بعثات من الم علمين خارج البلاد للتدريب ليصبحوا أكثر معرفة للنظم التعليمية الأخرى . ويحظى نظام البعثات الخارجية للمعلمين باهتمام عالمى، وتسعى إليه دول كثيرة تحرص على جودة التعليم بها من خلال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى بعض الدول المتقدمة فى مجال نظم التدريب. كما يتم تنظيم تدريب عام لكل الم علمين فى مؤسسات التدريب بكل مستوى تعليمى يتم بواسطة السلطات المحلية، أما برامج التدريب على فلسفة التربية فتتم بواسطة المركز القومى للبحوث التربوية مع إرسال بعثات للتدريب بالخارج.

كما تقوم الصين بإرسال بعض المعلمين للتدريب بالخارج لمزيد من الدراسات والاحتكاك بالخبرات الأجنبية. حيث إن نظام البعثات التدريبية يتيح فرصة جيدة للمعلمين لاكتساب خبرات تعليمية كثيرة. كما أثبتت التجربة فى رومانيا أنه يمكن الحصول على نتائج أفضل فى تدريب المعلمين لو قامت بتلك المهمة مؤسسات التدريب المتخصصة. مما يضمن تحريك أكثر للمعلومات النظرية والأنشطة العملية، ويضمن هذا اندماج المعلمين فى المجتم ع والعملية التعليمية. ولهذا اهتمت العديد من دول العالم بإرسال معلميها فى بعثات خارجية للدول المتقدمة لإحداث نوع من الاحتكاك الثقافى مع تلك الدول، كما صارت بعض هذه

الدول تتبع سياسة ثابتة لتدريب المعلمين بالخارج، وأصبحت له خططه وبرامجه ومعاهده المتخصصة.

ويتبين من ذلك أن إرسال المعلمين لبعثات تدريبية خارجية إلى دول متقدمة بها مؤسسات متخصصة، يعود بالنفع على المعلمين ويسهل اندماجهم بسهولة فى العملية التعليمية. ويزيد ذلك من كفاءات وخبرات المعلم ين وقد يتحسن الأداء المهنى والأكاديمي داخل الفصول نتيجة لهذه الخبرات المكتسبة. حيث تقوم وزارة التربية والتعليم فى نظام البعثات الخارجية بإرسال المعلمين لحضور برامج التدريب بالخارج فى كل من أمريكا وإنجلترا واسكتلندا للتدريب على الجديد فى كافة المجالات حيث اتجهت الوزارة إلى إيفاد عدد من المعلمين سنوياً للتدريب بالخارج فى عدة دول لنقل خبراتها إلى مصر للإسهام فى تطوير التعليم والاحتكاك بالخبرات المتقدمة، وقد أُعد للمبعوثين برنامج داخل ى لمدة (3) أشهر لإعدادهم. وتبذل الوزارة جهودها لزيادة أعداد المبعوثين تفعيلاً للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.

كما أوصت إحدى الدراسات بضرورة الإعداد الكافى للمبعوثين للخارج بحيث يتضمن إعداداً لغوياً وثقافياً وإجادة استخدام الكمبيوتر مع التقويم الهادف للاختيار الموضوعى لأفضل العناصر من المعلمين. كما يتم إعداد المعلم المرشح للبعثة خلال مدة معينة لغوياً وفنياً لاجتياز اختبارات التويف ل TOEFL وقد تم تأهيل عدد من معلمى العلوم والرياضيات ورياض الأطفال ومديرى المدارس والموجهين لاجتياز التويفل TOEFL ليتم الاختيار من بينهم للسفر إلى الخارج . وذلك للتدريب بالجامعات الأجنبية فى هذه الدول وحتى يمكن إرسال أفضل العناصر من المعلمين والفئات المستهدفة ضمن هذه البعثات التدريبية.

وتشارك جهات عديدة فى برامج تهيئة وإعداد المرشحين للسفر مثل المركز القوم ى للامتحانات والتقويم التربوى حيث يقوم المركز بدور فى إعداد برامج تهيئة المعلمين المبعوثين قبل سفرهم إلى الخارج. وقد تم تدريب الكوادر الفنية والإشرافية والمعلمين المبعوثين للخارج فى مجال اللغات، وبلغ إجمالى ما تم تدريبه من معلمى اللغات (165960) متدرباً من خلال الإدارة العامة للتدريب بالوزارة . وهذا يعنى أهمية تدريب المعلمين على اللغات الأجنبية وتدريب معلمى اللغة الإنجليزية بصفة خاصة.

وتبين وجود مشكلة فى عدم وضوح السياسات التى تستند إليها خطط برامج تدريب المعلمين، الأمر الذى يتطلب وضوح الرؤية أمام مخططى برامج التدريب، وخاصة إذا أتيحت لهم فرصة التعرف على سياسات تخطيط برامج تدريب المعلمين فى بعض الدول المتقدمة مثل أمريكا والمملكة المتحدة، باعتبار أن هناك دروساً مستفادة من التدريب. وهذا يدعم أهمية برامج تدريب المعلمين بالخارج وتدريب جميع القائمين على التدريب حتى تكتمل منظومة التدريب . حتى تكون منظومة التدريب متكاملة فى إطار منظومة شاملة.

ثانيا: أهداف نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:

تعتبر نظم إرسال المعلمين أثناء الخدمة فى بعثات تدريبية إلى الخارج عملية منظمة فى إطار نظم تدريب المعلمين، ولها أهداف مطلوب تحقيقها حتى تعود بالفائدة على العملية التعليمية . وأدى ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بـنظم تدريب المعلمين ، وفى ضوء هذا كان الاهتمام بتدريبهم فى الخارج لمواكبة التطورات الجديدة. ومن ضمن أهداف تدريب المعلمين فى الخارج الافادة من الخبرات الأجنبية فى التعليم، **ويمكن تنفيذ ذلك من خلال:**

1.التوسع فى ترجمة الكتب الأجنبية والإفادة منها عن طريق توزيعها على المعلمين.

2.الاستعانة بالخبراء من الدول المتقدمة للمشاركة فى الارتقاء بالعملية التعليمية.

3.عقد الاتفاقيات مع المنظمات الدولية المتخصصة للمساهمة في تدريب الكوادر الفنية.

4.إشراك العائدين من البعثات الخارجية فى إثراء برامج التدريب المتنوعة.

5.دراسة خبرات بعض الدول والاستفادة منها فى مواجهة بعض المشكلات التعليمية.

6.إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات والهيئات الأجنبية للافادة منها فى تطوير التعليم.

كما أظهرت دراسة أخرى أن للتدريب بالخارج إسهامات تربوية للمعلمين تمثلت فى تزويدهم بالجديد فى مجال التخصص العلمى، وفى مجال الوسائل التعليمية واستخداماتها، والجديد فى نظم الامتحانات وتقويم التلاميذ. **وأشارت إحدى الدراسات إلى أن التنمية المهنية للمعلمين تشمل عدة أنماط:**

1 -التدريب فى مراكز التدريب.

2- التدريب عن بُعد.

3- التدريب التحويلي.

4- التدريب داخل المدارس.

5- التدريب في الخارج.

ويتضح من هذا أن نظام التدريب فى الخارج أحد وسائل التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، والتي تتحقق من خلال تنفيذ برامج تدريب المعلمين فى

الداخل والخارج بصفة مستمرة في إطار منظومة التعليم . ومن أهم الأنماط التدريبية الشائعة فى نظم تدريب المعلمين **أثناء الخدمة على مستوى العالم**:

1. الدورات القصيرة والطويلة فى المعاهد والجامعات ومراكز التدريب أثناء الخدمة.
2. البعثات الدراسية إلى الدول الأخرى.

من أهم أهداف نظام التدريب بالخارج ، العمل على تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو عملهم واكتسابهم اتجاهات إيجابية جديدة ، وتمكين الأفراد من مسايرة التطور العلم ى، ومعاونة المعلمين على اكتساب معارف جديدة ومهارات متصلة بعملهم . كما أن عملية التدريب بالخارج لها دور فى تنمية أداء المعلم بما يتلاءم مع المتغيرات العالمية المعاصرة.

ومن الأهداف العامة ل نظام ا لبعثات التدريبية بالخارج تلافى السلبيات وعلاج نواحى القصور فى برامج تدريب المعلمين فى مصر، وذلك لوجود قصور واضح فى برامج تدريب المعلمين، وتجلى ذلك القصور فى تدنى مستوى أداء المعلمين ، بالإضافة إلى عملية الانفجار المعرفى الهائل الذى يدعو إلى تدريب المعلمين بصفة مستمرة. مما يعنى الأخذ بنظام البعثات التدريبية الخارجية ضرورة فرضتها ظروف التطور التكنولوجى الحديث والاتجاهات نحو تجديد أساليب طرق التدريس.

ومن أهداف نظام البعثات أن يكتسب المبعوثون الخبرة في عدة مجالات منها:

1- الجديد فى طرق التدريس فى مجالات العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية.

2- الجديد فى مجالات الوسائل التعليمية وطرق توظيفها داخل الفصل الدراسى.

3- الجديد فى التقويم والامتحانات وفى طرق ووسائل التعليم المستمر.

4- الأنشطة المختلفة ودور المدرس فى تفعيلها. وطرق اكتشاف التلاميذ الموهوبين.

5- تنوع مصادر التمويل من خلال مجالس الآباء.

وأهداف نظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج لم يتم إعلانها في القرارات الوزارية الصادرة بشأن هذه البعثات التدريبية سواء القرار الوزاري رقم (442) لسنة 1996 والقرار الوزاري رقم (20) لسنة 1998. وتم تحديد بعض الأهداف الخاصة بالبعثات فى الاجتماع الذى عُقد بشأن إيفاد البعثات الخارجية للمعلمين للخارج بتاريخ 1993/7/11 بديوان عام وزارة التربية والتعليم . ويشير الكاتب أن بعض أهداف البعثات الخارجية لم يكن لها وجود فى أى مادة من مواد القرارات الوزارية ذات الصلة بنظم البعثات الخارجية للمعلمين.

ثالثا: أهمية تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:

تهتم مصر بقضية التعليم اهتماماً كبيراً باعتبارها قضية أمن قومى ومستقبل أمة . وبلغ اهتمام الدولة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة مداه فى أن القيادة السياسية تتابع باهتمام بعثات المعلمين الخارجية. وذلك للتأكيد على أهمية هذه البعثات لإفادة المجتمع المصري وتطوير منظومة التعليم . ويمكن بذلك تفعيل برامج تدريب المعلمين فى مصر، فى ضوء الإفادة من هذه البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين. كما ترجع أهمية نظام البعثات الخارجية إلى أن مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين فى مصر تفتقر إلى هياكل ديناميكية فى داخلها أو الجهات المشرفة عليها لجعلها مؤهلة لخلق فرص أمام المعلمين للنمو فى المهنة ، أو إيجاد ظروف ملائمة مادياً ومعنوياً تساعد على نمو مقصود ومخطط له للمعلمين.

لذلك أوصت إحدى الدراسات بضرورة أن تقوم الإدارة العامة للتدريب الإدارة المركزية للتدريب بإرسال بعثات تدريبية للخارج للمسئولين عن التدريب للوقوف على أحدث الأساليب والوسائل المستخدمة فى التدريب وذلك للاستفادة منها فى مصر، والذى دعم أهمية وضرورة إرسال المعلمين أثناء الخدمة فى بعثات خارجية،

هو أن الكثير من الدراسات التربوية أكدت على وجود العديد من أوجه القصور فى برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة، مما يؤدى إلى وجود بعض المشكلات بها . وذلك لكى نتغلب على أوجه القصور فى تدريب المعلمين لابد من إعداد جيد ومتميز للقائمين على التدريب، وعلى رأسهم كوادر الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية، حيث أن التدريب وظيفتهم الأساسية.

ودلالة على أهمية تدريب المعلمين ، نجد أن عملية الاهتمام بنظم تدريبهم فى الوطن العربى بدأت مبكراً حيث جاء فى (البند الثانى) من جدول الأعمال فى توصيات (اللجنة الأولى) المختصة بأساليب إعداد وتدريب المعلم والخاصة بمؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربى: أشارت توصيات هذه اللجنة إلى ضرورة تدريب المعلم على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة فى التعليم. كما أوصت أيضاً بتوفير الفرص المناسبة للمعلمين أثناء الخدمة لمواصلة نموهم المهنى عن طريق البرامج التدريبية وابتعاثهم إلى الخارج لدراسة الجديد فى مجال التكنولوجيا الحديثة.

كما يلعب المعلمون العائدون من البعثات التدريبية الخارجية دوراً مهماً فى نقل خبراتهم و معارفهم التى اكتسبوها أثناء البعثة التدريبية إلى زملاءهم عن طريق وحدات التدريب بالمدارس، لأنهم يعتبرون حلقة الاتصال التى يمكن من خلالها العبور للعالم الخارجى، وبذلك يمكن الاستفادة منهم واستثمار ما أنفق عليهم. ويمكن أن يكون العائد واضحاً فى تحسين الأداء الوظيفى والمهنى للمعلمين العائدين من البعثات، وكذلك زملائهم الذين لم تتح لهم الفرصة للمشاركة فى هذه البعثات الخارجية أثناء الخدمة.

وهذا يبين أهمية نظام البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين منذ زمن طويل، حتى يستفيدوا من التقدم التكنولوجي فى بعض الدول المتقدمة، بشرط تطبيق هذه التكنولوجيا عملياً فى التدريب. ويتفق اهتمام وزارة التربية والتعليم بتدريب

المعلمين بللخارج مع الإجراءات التى اتخذتها الوزارة للنهوض بتدريب المعلمين والبعثات الخارجية. وتظهر أهمية نظام البعثات الخارجية فى إنشاء وحدة خاصة في الوزارة تابعة لمكتب الوزير "وحدة البعثات الخارجية" للإشراف على بعثات تدريب المعلمين بالخارج ومن ضمن مسئولياتها:

1- تلقى عروض التدريب ودراستها مع الإدارة العامة للبعثات وإخطار المكاتب الثقافية.
2- الإعلان عن البعثات واختيار المرشحين من المتقدمين طبقاً للشروط الموضوعة.
3- تنظيم والإشراف على البرنامج التأهيلية الثقافية للمعلمين المبعوثين.

ولقد كانت فلسفة الدولة من البعثات التدريبية للخارج ه ى تدريب المعلمين فى المجالات المختلفة على الجديد فى التربية و طرق التدريس والتكنولوجيا المتطورة كأدوات تعليمية . لذلك قامت وزارة التربية والتعليم بتنظيم دورات تدريبية مستحدثة فى صورة بعثات خارجية للمعلمين إلى بعض الدول المتقدمة مثل أمريكا والمملكة المتحدة وفرنسا لتدريب المعلمين على الجديد فى مجالات مختلفة حسب التخصصات الدراسية فى اللغة الإنجليزية والعلوم والرياضيات واللغة الفرنسية ورياض الأطفال والإدارة والتوجيه والتكنولوجيا.

وبينت إحدى الدراسات أن هناك اتفاقاً عاماً فى أن نظم تدريب المعلمين وبصفة خاصة فى الدول المتقدمة يجب أن تكون على المستوى الجامعى ، وأن يحظى هذا النظام بالمشاركة الفعالة من جانب كليات التربية. وذلك لكى تقوم هذه الكليات بدورها فى نظم تدريب المعلمين. ولقد أشارت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم فى اجتماعاتها المتنوعة إلى أهمية تطوير برامج و نظم تدريب

المعلمين أثناء الخدمة تمشياً مع الاتجاهات العالمية الحديثة، والمستجدات فى التقنيات المستخدمة.

ويتضح من ذلك أن نظم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج تعتبر إحدى الاتجاهات العالمية للاستفادة من خبرات الدول المتقدمة فى نظم تدريب المعلمين.

ويتضح من ذلك السعى نحو تحسين مستوى الأداء المهنى للمعلمين فى ضوء البعثات الخارجية. و نظام ابتعاث المعلمين رغم أنه تم تنفيذه فى الفترة الأخيرة بشكل منظم كاتجاه جديد فى نظم تدريب المعلمين ، إلا أنه لا يعتبر نظاماً جديداً ، حيث قامت مصر بإرسال العديد من البعثات التدريبية والتعليمية من ذ عهد (محمد على) فى القرن ال19 حتى عصرنا الحالى.

رابعا: نشأة وتطور نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الخارج:

من خلال دراسة نظام بعثات تدريب المعلمين الخارجية يتضح أنه ليس نظاماً حديثاً بل أخذت به مصر منذ فترة كبيرة ، وشهدت هذه البعثات التدريبية فترات من الازدهار وفترات من الاندثار ، حيث تأرجحت عملية اهتمام المسئولين بنظام البعثات بين الاهتمام والإهمال. والذى يهتم به البحث ويركز عليه هو نشأة وتطور نظام التدريب فى البعثات الخارجية للمعلمين أثناء الخدمة ، وسوف يتم توضيح نشأتها للوقوف على تطورها، والتوسع فى البعثات الخارجية للمعلمين منذ بداية التسعينيات فى القرن الماضي.

وأخذت مصر بنظام البعثات الخارجية منذ عهد (محمد على) حيث قام بإرسال العديد من الدارسين فى كافة التخصصات إلى بعثات بغرض الاطلاع على الجديد فى عدة مجالات فى صورة بعثات تعليمية تمنح شهادة علمية تؤهل لوظيفة. ولقد سعت البعثات لتحقيق عدة أهداف أهمها تكوين جيش قوى وجيل من العلماء المصريين. وهدفت إلى نقل وترجمة العلوم والفنون إلى اللغة العربية

والتركية. وتحقيقاً لذلك تم إرسال أولى هذه البعثات إلى أوروبا عام (1808) وأُرسل بعض العاملين إلى إيطاليا لدراسة فن الطباعة ليسهموا بعد عودتهم فى نشر المعارف فى مصر . وهكذا كان الاهتمام بإيفاد البعثات التعليمية إلى الدول الأوربية بقصد تكوين فئة من المثقفين . ومن ناحية أخرى أراد (محمد على) أن تجد مصر من خريجى هذه البعثات كفايتها من المعلمين فى مدارسها العالية. وكان الغرض من البعثات هو تخريج معلمين جدد وليس رفع كفاءة أو تنمية مهارات لدى المعلمين القدامى.

ومن أشهر هذه البعثات خلال تلك الحقبة التاريخية ما يُطلق عليها بعثة الأنجال عام 1844 والتى أُرسلت إلى فرنسا، وبلغ عدد مبعوثيها(70) مبعوثاً، وكان من بينهم على مبارك و(2) من أبناء محمد على و(2) من أحفاده. واستمر نظام البعثات حتى عام (1848)، وكان أفراد البعثة يقيمون فى بيت بباريس يسمى بالمدرسة المصرية ، وكانوا يدرسون التاريخ والحساب والهندسة واللغة الفرنسية لمدة عام . ويتضح أن الغرض الأساسي من البعثات فى عهد الاحتلال (1882) حتى (1952) إعداد المبعوثين ليكونوا موظفين حكوميين للعمل بالتدريس بدلاً من الم علمين الأجانب. ومع إنشاء الجامعة الأهلية عام (1908) شجعت نظارة المعارف البعثات الأهلية وكانت تتم على نفقة المبعوثين وقد وصل عدد هم (400) مبعوث، وزادت ميزانية البعثات إلى 10427 جنيه مصرى عام (1909).

وصدرت فى عام (1924) اللائحة الخاصة بتنظيم البعثات التدريبية إلى الخارج والتى جعلت الإشراف عليها لوزارة المعارف وتحدد بموجبها معنى البعثة الخارجية وشروطها ومدتها . وفى عام (1930) تم تعديل لائحة بعثة التعليم لتتمشى مع ما تحتاجه البلاد نتيجة للتوسع فى إنشاء معاهد التعليم بعد إنشاء

الجامعة المصرية والإقبال الشعبى على التعليم فى مصر . ويوضح هذا حرص مصر على تطبيق نظام البعثات منذ فترة كبيرة لأهميتها فى دفع عملية التنمية فى البلاد نحو الأفضل لتطوير التعليم من خلال رفع مستوى وكفاءة المعلمين . وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية اتجهت وزارة المعارف إلى إرسال بعض المعلمين فى بعثات للتعرف على أحدث الاتجاهات التربوية الحديثة ، وللتمكن من إتقان اللغات الأجنبية وطرق تدريسها.

كما اهتمت حكومة ثورة 23 يوليو (1952) بنظام البعثات الخارجية للمعلمين لتوفير الأعداد الكافية والمؤهلة منهم لخدمة المجتمع المصري وبذلك أصبح للبعثات هدف ورسالة محددة ، وهدفت للوفاء باحتياجات البلاد فى التطوير والتنمية ، حتى وصل عدد المبعوثين فى الفترة من (1952) إلى (1954) 1973 مبعوثاً.

واستمرت الوزارة فى إرسال البعثات الطويلة للخارج، واتجهت بها إلى دول أخرى مثل فرنسا وهولندا وإيطاليا حيث أرسلت الوزارة (10) من المدرسين الأوائل والمفتشين إلى فرنسا ، وأرسلت(6) للوقوف على أحدث مناهج التربية الفنية إلى فرنسا وإيطاليا . بالإضافة إلى بعثات للدانمارك وسويسرا وهولندا والنمسا وبلجيكا. بهدف النهوض بالمعلمين من خلال تدريبهم على شتى المجالات. مما يؤكد أهمية نظام البعثات الخارجية للمعلمين فى التنمية الشاملة للمجتمع المصري.

كما صدر قانون ينظم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح فى عام (1959) لتطبيق سياسة البعثات على أسس واضحة المعالم ، وهذا يعكس مدى الحرص على إرسال البعثات فى عهد الثورة، ويبين دور المبعوثين فى تنمية زملائهم والمشاركة فى تطوير التعليم المصرى وتحدد الغرض من البعثات الخارجية فى

المادة (الأولى) من القانون رقم (112) لسنة (1959) بشأن البعثات الدراسية حيث نصت هذه المادة على أن الغرض من البعثة سواء داخل الجمهورية أو خارجها هو القيام بدراسة علمية أو فنية أو عملية للحصول على مؤهل علمى أو تدريب عملى لسد نقص أو حاجة تقتضيها مصلحة عامة. أى أن البعثات لم تكن لرفع كفاءة ، بل للحصول على مؤهلات علمية للالتحاق بسوق العمل بعد العودة من البعثة.

واستمر إرسال المعلمين للتدريب خارج البلاد حيث تم إرسال بعثة من معلمى الرياضيات إلى "جامعة بواتيه" فى فرنسا عام (1976) وتم إرسال (30) معلماً لتدريبهم على تدريس الرياضيات الحديثة بمدارس اللغات. و تم إرسال بعثات خاصة للموجهين عام (1978) بهدف تدريس الرياضيات الحديثة. وكانت هناك بعثة للمعلمين والموجهين إلى انجلترا عام (1978) للتدريب على الرياضات والوسائل التعليمية المختلفة.

وبدأ عهد جديد مع نظام البعثات الخارجية فى فترة الدكتور(حسين كامل بهاء الدين) وزير التربية والتعليم الأسبق، وبدأت ثورة فى نظم تدريب المعلمين بالخارج . حيث قامت الوزارة بوضع خطة شاملة لبعثات المعلمين، وتم إيفاد (400) معلماً فى العام الدراسى 94/93 للتدريب بالخارج على الجديد فى النظم التربوية وطرق التدريس، وكيفية استخدام التكنولوجيا ، على أن تكون مدة التدريب أربعة أشهر لكل بعثة، وتم إيفاد المعلمين إلى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.

كما تم عمل برنامج لرفع مستوى اللغة الإنجليزية لمعلمى العلوم والرياضيات لإعدادهم للبعثات فى خطة العام التدريبى 1998/97. حيث يتم تدريب المعلمين وبخاصة معلمو التعليم الفنى على أحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا على منح

السلام التى تقدمها الحكومة الأمريكية. كما قدمت المملكة المتحدة منحاً لتدريب المعلمين لمدة ثلاث أشهر وذلك لمعلمى العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية.
وقدمت ألمانيا بعض المنح لتدريب المعلمين والموجهين. كما تسهم فرنسا أيضاً فى تدريب معلمى وموجهي اللغة الفرنسية.

وأُرسلت الخطة الاسترشادية الخاصة ب المعلمين المبعوثين إلى مديريات التربية والتعليم، حيث تقوم كل مديرية على أساسها بإعداد خطة للاستفادة من المبعوثين بها حسب التخصصات المختلفة . وأن يتم متابعة تنفيذ تلك الخطة وإرسال تقارير دورية للمسئولين لتذليل العقبات. التى قد يواجهها المبعوثون فى ظل بعض القيادات التقليدية بالمدارس والإدارات التعليمية وعدم فهم مبادئ التغيير والتجديد فى نظم التعليم.

خامسا: القوانين والقرارات بشأن البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين:

صدرت عدة قرارات وزارية لأ همية نظام بعثات تدريب المعلمين بالخارج وضرورة أن تتم تلك البعثات بشكل منظم تحت إشراف وزارة التربية والتعليم حيث صدر القرار الوزارى رقم (229) لسنة 1994 بشأن البعثات الخارجية بتاريخ 1994/8/29، حيث قرر وزير التربية والتعليم آنذاك بتشكيل لجنة لإعادة دراسة بعض المسائل المتعلقة بنظم تدريب المعلمين بالخارج، **برئاسة مدير المركز القومى للبحوث التربوية لدراسة:**

1 - طرق وكيفية اختيار المعلمين المرشحين للتدريب بالخارج.
2 - البرامج التمهيدية لكل بعثة تدريبية، وتحديد مدة برنامج التدريب بالخارج.
3 - تحديد كيفية الاستفادة من المعلمين المتدربين بعد عودتهم من هذه البعثات.

صدر العديد من القرارات الوزارية الخاصة بالبعثات الخارجية، مثال القرار الوزارى رقم (442) لسنة 1996 بشأن البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج. حيث نصت المادة (الأولى):- تنشأ وحدة خاصة بديوان عام الوزارة تكون تابعة لمكتب الوزير للإشراف على نظام بعثات التدريب بالخارج "وحدة البعثات الخارجية" وتكون مسئولة عن تلقى عروض التدريب المقدمة من الجامعات الأجنبية. وتقوم الوحدة بدراستها وتُخطر المكاتب الثقافية بالنتيجة. كما تقوم بالإعلان عن البعثات وكيفية اختيار المرشحين. وشروط اختيار المرشحين للبعثات.

صدر القرار الوزاري رقم (20) لسنة 1998 بشأن البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج حيث عدل هذا القرار تبعية الوحدة الخاصة المنشأة بديوان عام الوزارة للإشراف على البعثات الخارجية للمعلمين إلى رئيس قطاع الخدمات بالوزارة، كما حدث تعديل وتم إضافة بعض المواد التى لم تكن موجودة فى القرار الوزاري رقم (442) لسنة 1996. وسيوضحها الكاتب فى تناول معايير وشروط الترشيح للمبعوثين.

كما صدر فى العام ذاته القرار الوزارى رقم (582) لسنة 1998 بشأن البعثات التدريبية بالخارج حيث تم تعديل فقرة من القرار الوزاري رقم (20) لسنة 1998 حيث تم تعديل الشرط رقم (11) بند ثانياً من المادة (الأولى) بهذا القرار الوزاري الخاص بالإعلان عن البعثات التدريبية، حيث تم تعديل هذا الشرط الذى يمثل المادة الأولى من القرار الوزاري رقم (582)، ويصبح "التعهد بخدمة الوزارة لمدة خمس سنوات على الأقل بعد عودته من البعثة أو دفع التكاليف الفعلية فى حالة عدم الالتزام بذلك.

وسبق هذه القرارات صدور القانون رقم (112) لسنة 1959 بقرار من رئيس الجمهورية بشأن تنظيم البعثات والإجازات الدراسية للتأكيد على أهمية نظام البعثات التدريبية إلى الخارج، **وأشار هذا القانون إلى أنواع مختلفة من البعثات على أساس الهدف من البعثة وقد تم تحديد أنواع البعثات في:**

- بعثة علمية للحصول على درجة علمية أو دبلوم أو شهادة أو القيام بدراسة وإعداد بحث علمي.
- بعثة علمية لكسب مران أو خبرة.
- بعثة علمية تتناول الغرضين السابقين معاً.
- بعثة قصيرة لمتابعة التطورات الحديثة في ناحية من نواحي المعرفة نظرية أو تطبيقية.

سادسا: شروط ومعايير اختيار المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية:

اهتمت وزارة التربية والتعليم بوضع عدة معايير لنظام البعثات الخارجية للمعلمين، حيث تم وضع مجموعة من الشروط والمعايير لاختيار المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية وفقاً لنص القرار الوزارى رقم (229) لسنة 1994 وجاء فيه :- يتم تشكيل لجنة برئاسة مدير المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ولإعادة دراسة كيفية اختيار المعلمين الذين يوفدون للتدريب بالخارج والاختبارات والبرامج التمهيدية لإعدادهم قبل السفر.

وقد تم وضع عدة شروط لاختيار المعلمين المرشحين لهذه البعثات حسب نص القرار الوزاري رقم (442) لسنة 1996 حيث جاء فى البند ثانياً من المادة الأولى الخاصة بالإعلان عن البعثات التدريبية، حيث نصت على أن تقوم وحدة البعثات التدريبية بتصميم الإعلان السنوى عن البعثات التدريبية بحيث يتضمن الإعلان

عن التخصصات المطلوبة، والدول التي سيتم تنفيذ التدريب فيها، والشروط الواجب توافرها فى المتقدمين من المعلمين وتحديد أخر موعد لتلقى الطلبات.

قامت اللجان المسئولة بدراسة نظام البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين، وتوصلت إلى ضرورة وضع عدة شروط من الواجب توافرها فى المتقدمين من المعلمين أثناء الخدمة، حيث تم تحديد هذه الشروط فى القرارات والتوصيات بشأن البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين والتي يتم الإعلان عنها ، **ومن أهم الشروط الواجب توافرها في المعلمين المتقدمين للبعثات الخارجية:**

1 - الحصول على مؤهل عال متخصص من إحدى الجامعات المصرية.

2 - إجادة اللغة الأجنبية (الإنجليزية أو الفرنسية) إجادة تامة حسب التخصص المطلوب.

3 - قضاء مدة لا تقل عن ثلاث سنوات بالتدريس بمدارس الوزارة وقت صدور الإعلان.

4 - ألا يقل تقرير الكفاية عن جيد جداً فى العامين الآخرين.

5 - ألا يكون قد وقعت عليه جزاءات فى الأعوام الثلاثة الأخيرة.

6 - ألا يزيد السن عن (40) سنة فى أول أكتوبر التالى لتقديم الطلب بالنسبة للمعلمين و(50) سنة للعاملين بالتوجيه الفنى والإدارة المدرسية.

7 - الانتظام فى البرامج التدريبية التى تعدها الوزارة واجتياز اختبار اللغة بنجاح.

8 - ألا يكون قد سبق للمتقدم السفر للخارج على بعثات الوزارة أو المنح الدراسية.

9 - اللياقة الطبية الكاملة، مع الإقرار بعدم وجود حمل بالنسبة للسيدات.

10 - اجتياز المقابلة الشخصية التى تعقدها الوزارة للمعلمين الناجحين في اختبار اللغة.

11 - التعهد بخدمة الوزارة لمدة (3) سنوات على الأقل بعد العودة من البعثة التدريبية.

وتم إضافة بعض الشروط الواجب توافرها فى المعلمين المتقدمين للبعثات الخارجية، ومثالاً لذلك ما جاء فى القرار الوزارى رقم (442) لسنة 1996 حيث تم إضافة "والبلد الموفد إليها" فى الشرط (الثانى) الخاص بإجادة اللغة الأجنبية إجادة تامة حسب التخصص المطلوب والبلد الموفد إليه.

- فى الشرط (الخامس) الخاص بالجزاءات تم إضافة "حتى ولو كان الجزاء تم محوه" حيث ألا يكون قد وقعت عليه جزاءات فى الأعوام الثلاثة الأخيرة ويشمل الجزاء ثلاثة أيام فأكثر.
- فى الشرط (السابع) تم إضافة "علماً بأن الاختيار سوف يقع على أفضل المعلمين المتدربين الذين يصلون إلى مستوى الصلاحية" وذلك بعد اجتياز اختبار اللغة بالمستوى المطلوب بنجاح.
- فى الشرط (الحادي عشر) تم إضافة دفع التكاليف الفعلية فى حالة عدم التزام المتدرب المبعوث بخدمة الوزارة لمدة 3 سنوات على الأقل بعد عودته من البعثة الخارجية.
- ثم حدث تعديل أخر فى الشرط (الحادي عشر) كما جاء فى القرار الوزاري رقم (582) لسنة 1998 بشأن البعثات التدريبية بالخارج حيث جاء فى المادة الأولى يتم تعديل الشرط رقم "11" بند ثانياً من المادة الأولى بالقرار الوزاري رقم (20) لسنة 1998 ليصبح كالأ تى "التعهد بخدمة الوزارة لمدة 5 سنوات على الأقل بعد عودته من البعثة التدريبية أو دفع التكاليف الفعلية فى حالة عدم التزامه بذلك".

ثم أُضيفت بعض الشروط حسب الإعلان السنوى للبعثات التدريبية لعام 2005/2004 حيث أشار هذا الإعلان لنفس الشروط السابق ذكرها فى القرارات الوزارية المنظمة للبعثات التدريبية بالخارج وخاصة القرار الوزاري رقم (442) لسنة 1996، والقرار الوزاري رقم (20) لسنة 1998، والقرار الوزاري رقم (582) لسنة 1998. حيث أضيف شرطان جديدان فى شروط اختيار المعلمين المتقدمين والمرشحين لهذه البعثات منذ العام التدريبي 2004/2003 **وهما**:

1- يحصل المتقدم على دورة متقدمة ومكثفة فى اللغة الإنجليزية قبل أدائه لامتحان التويفل (TOEFL) وهو الشرط المطلوب تحقيقه للسفر.

2- التزام المتقدم لهذا الإعلان بإتمام جميع المراحل المقررة حتى تاريخ سفر الأفواج المطلوبة. وعدم انتظامه فى أى مرحلة منها مهما كانت الظروف ستتم المسائلة القانونية له وتحميله كافة النفقات.

كما قام هذا الإعلان بتوضيح الفئات المستهدفة ، وضرورة التوسع فى قاعدة المستفيدين من البعثات التدريبية بالخارج إلى الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وفرنسا، والفئات التى يمكن أن تستفيد:

1. المدرسون والمدرسون الأوائل من جميع مراحل التعليم العام، وفى جميع التخصصات.
2. الموجهون الفنيون للمواد الدراسية فى جميع مراحل التعليم وأنواعها وتخصصاتها.
3. العاملون بالإدارة المدرسية فى جميع مراحل التعليم (مدير أو ناظر).
4. الباحثون فى المراكز البحثية التابعة لوزارة التربية والتعليم.

سابعا: إجراءات ترشيح المعلمين والإعلان عن البعثات التدريبية الخارجية:

قامت وزارة التربية والتعليم بتحديد عدة إجراءات لتنظيم عملية الترشيح والتقدم والاختبارات والاختيار وبرامج إعداد وتهيئة المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية . وحسب القرار الوزارى رقم (442) لسنة (1996) ونصت المادة (الأولى)- **يتم الإعلان عن البعثات في أول يناير من كل عام عن طريق:**

1- الإعلان عن البعثات التدريبية فى وسائل الإعلام المناسبة.

2- إرسال الإعلان إلى مديريات التربية والتعليم بالمحافظات ويكون مدير المديرية مسئولاً عن وصول الإعلان للإدارات التعليمية فيما لا يزيد عن يومين من تاريخ وصوله.

3- تقوم الإدارات التعليمية بتجميع طلبات المتقدمين للترشيح ، **وتكون مسئولة عن:**

أ-مراجعة البيانات الوظيفية للمعلمين المتقدمين من واقع ملفاتهم الوظيفية.

ب-قيام الموجهين بالإقرار بصلاحية المتقدمين لتمثيل بلادهم بالخارج وحُسن سلوكهم.

ج-التأكد من انطباق شروط الإعلان على المتقدمين من المعلمين.

د- إرسال طلبات المعلمين المتقدمين المستوفين للشروط إلى المديرية التعليمية فى موعد لا يتجاوز أربعة أيام من الموعد المحدد لانتهاء التقدم للترشيح.

4- تقوم مديرية التربية والتعليم بإرسال بيانات المرشحين من كافة الإدارات التعليمية والمستوفين للشروط إلى وحدة البعثات بالوزارة فى موعد لا يتجاوز أسبوعاً من موعد انتهاء التقدم للترشيح.

- نصت المادة (الثانية) من القرار الوزاري رقم (442) لسنة (1996) على:- تقع مسئولية اختيار المبعوثين ومدى انتظامهم فى البعثات بالخارج وسلوكهم

العام على من قام بترشيحهم فى جهات عملهم ، والذين اعتمدوا هذا الترشيح فى المديريات التعليمية ومن أجازوه م فى المقابلة الشخصية.

- كما نصت المادة (الثالثة): تقع مسئولية القصور فى الناحية الطبية للمبعوثين بالخارج على الهيئة الطبية التى أجازت المعلم المبعوث صحياً.
- جاء فى المادة (الرابعة): تتولى الإدارة العامة للبعثات فور تلقيها قوائم الترشيح النهائية من وحدة البعثات بإبلاغ هذه القوائم للمكاتب الثقافية عن طريق وزارة التعليم العالي وإبلاغ وزارة الخارجية وشركة مصر للطيران لعمل الحجز بالإسم لتذاكر السفر، وتخطر الإدارة العامة للبعثات المرشحين للبدء فى إجراءات الحصول على التأشيرة وتسلم تذاكر السفر، ثم تقوم بإبلاغ المكاتب الثقافية بحجز الطيران.
- جاء فى المادة (الخامسة): يُصرف للمرشح بدلات السفر المقررة من جهة عمله فى مراحل الاختبارات.
- جاء فى المادة (السابعة): يتسلم المبعوثون خلال أسبوع من عودتهم خطابات بانتهاء بعثتهم لتسليمها لوحدة البعثات التي تخطر إدارة شئون العاملين بتحرير إخطار لمديريات التربية والتعليم.
- جاء فى المادة (التاسعة): أن تعطى أولوية للمعلمين المبعوثين العائدين للعمل فى المدارس التجريبية للغات ، ويراعى أن تكون ترقياتهم بأماكنهم بقدر الإمكان وذلك لإفادة مدارسهم التى يعملون بها.

ومن ضمن الإجراءات التى تقوم بها الوزارة تنفيذ عدة دورات تدريبية لمدة (3) أشهر فى مراكز التدريب التابعة للوزارة، وهى دورة تدريبية فى اللغة الإنجليزية تنتهى بإجراء اختبار فى اللغة فى إحدى المؤسسات العلمية

المتخصصة، يعقب ذلك دورة تثقيفية لمدة أسبوعين تتناول سياسة التعليم فى مصر، والنواحى الثقافية والعادات السائدة فى الدولة المبعوث إليها المعلمون.

كما أن التخصصات الأخرى غير اللغة الإنجليزية كالعلوم والرياضيات ورياض الأطفال والإدارة المدرسية والموجهين يتم إعدادهم قبل السفر بتنظيم دورات فى اللغة الإنجليزية، فيما عدا المتخصصين فى اللغة الفرنسية. حيث يتم عقد دورات فى اللغة الإنجليزية لرفع مستوى المعلمين غير المتخصصين فى عدة مراكز تدريب على مستوى الجمهورية، كما يتم عقد دورات التهيئة الثقافية لهم قبل السفر إلى الخارج.

وكانت وزارة التربية والتعليم تنظم برنامجاً لتهيئتهم ثقافياً لمدة ثلاثة أيام قبل السفر وفقاً للقرار الوزارى رقم (20) لسنة 1998 ولكن المسئولين عن البعثات قاموا بتطوير برامج التهيئة وقرروا أن تكون مدة البرنامج أسبوعين بدلاً من ثلاثة أيام، وذلك لتحقيق الفاعلية فى البرامج. وبدأت الوزارة فى تنفيذ هذا النظام منذ فوج أبريل (1999) وتم تدريب (370) من المعلمين المبعوثين للخارج.

وهدفت برامج تهيئة المعلمين المبعوثين التي عُقدت بمركز تدريب سرس الليان إلى تحقيق:

1. إلمام المتدربين بأهمية التعليم ودوره فى بناء مجتمع القرن الحادي والعشرين.
2. تنمية مهارات استخدام اللغة الأجنبية لدى المعلمين المتدربين.
3. اكتساب المتدربين لمهارات استخدام الحاسب الآلي وبرامجه.
4. تنمية مهارات وأسس البحث العلمى لدى المتدربين.
5. تأصيل القيم والاتجاهات التربوية السليمة فى إطار النسق العلمى.
6. التعريف بأهمية مصادر وتقنيات المعرفة وكيفية استخدامها.
7. تزويد المتدربين بثقافة ونظم التعليم فى مصر ودول الابتعاث.

8. إرشاد وتوجيه المتدربين والرد على مشكلاتهم وتقديم أساليب حل هذه المشكلات.

9. توعية المتدربين بعادات وتقاليد دول الابتعاث والدروس المستفادة من البعثات السابقة.

وهذا يُظهر اهتمام الوزارة بتطوير برامج البعثات من أجل الوصول للحد الذى يمكن أن يساهم فى إفادة المعلمين من البعثات. ويتضمن البرنامج التدريبى موضوعات تتعلق بتوعية المبعوثين بسياسة التعليم المصرى، واستراتيجية التنمية السلم التعليمى وقيم المجتمع. ويتضمن موضوعات عن مهارات البحث العلمى تقنيات مصادر المعرفة، اللغة الإنجليزية، وموضوعات عن ثقافة ونظام التعليم بدولة الابتعاث.

كما أوصت دراسة بإشراك مسئولين متخصصين بالبلاد التى تُرسل لهم بعثات تدريب المعلمين المصريين فى البرنامج التأهيلي داخل مصر، حتى يتحدثوا عن التعليم فى بلادهم. وكذلك تدعيم هيئة التدريب فى هذه البرامج بالمتخصصين مهنياً وأكاديمياً، ورفع مستوى كفاءة المرشح وإعطاء أولوية للمتدربين الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه للمشاركة فى هذه البرامج حتى تكون هناك استفادة علمية من البعثات الخارجية. كما يمكن عرض برنامج بالفيديو عن الدولة التى سوف يسافر إليها المعلم المرشح ، ويبين هذا البرنامج أسس نظام التعليم والمناخ الثقافى والحضارى للدولة الموفد إليها المعلم.

ثامنا: اختيار المعلمين المرشحين للبعثات التدريبية الخارجية:

ومن ناحية اختيار المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية فإنه يتم اختيارهم من ضمن الذين اجتازوا الاختبارات واستوفوا الأوراق المطلوبة والذين تنطبق

عليهم الشروط المعلنة. حيث نصت المادة (الأولى) من القرار الوزارى رقم (442) لسنة 1996 فى البند "ثالثاً" **الخاص باختيار المرشحين على أن:**

1. تقوم وحدة البعثات الخارجية بالوزارة بمراجعة طلبات المرشحين للتأكد من انطباق الشروط عليهم.
2. تنظم وحدة البعثات الخارجية للمعلمين المتقدمين دورة تدريبية فى اللغة الأجنبية مدتها 3 أشهر تنتهى بإجراء اختبار لغوى فى إحدى المؤسسات المتخصصة ، تعقبها دورة تثقيفية عن سياسة التعليم فى مصر والنواحي الثقافية والمعيشية والعادات فى دول الابتعاث، ويستعان بأفضل الخبرات فى تنفيذ البرامج.
3. تجرى الوحدة مقابلة شخصية للذين اجتازوا دورات التدريب وحصلوا على المستوى اللغوي المطلوب، ويتم ترتيب الذين اجتازوا المقابلة وفقاً لمستوى الصلاحية للسفر.
4. تتولى الوحدة تسليم المرشحين خطابات إحالتهم للكشف الطبى بالمستشفيات الحكومية أو الجامعية التعليمية بمحافظاتهم مع التنبيه عليهم بالبدء فى استخراج جوازات السفر.
5. تخطر الوحدة المستشفيات الحكومية أو الجامعية التى وقع عليها الاختيار لإجراء الفحوص الطبية بأسماء المرشحين المطلوب الكشف الطبى عليهم وتقوم المستشفى بإرسال النتيجة للوحدة.
6. تقوم الوحدة فى خلال يومين من تسلمها لنتيجة الكشف الطبى بإعداد القوائم النهائية للمرشحين موزعة على الجامعات بالخارج مبيناً بها البيانات لكل **معلم مرشح للبعثات التدريبية الخارجية:**

7. تقوم الوحدة بإرسال قوائم المرشحين النهائية إلى الإدارة العامة للبعثات لاتخاذ إجراءات السفر.
8. تقوم الوحدة بإجراءات العرض على لجنة الإجازات الدراسية بالوزارة لمنح المرشحين الإجازة.
9. تقوم إدارة شئون العاملين بالوزارة بإبلاغ مديرى مديريات التربية والتعليم بالمحافظات بقرار لجنة الأجازات الدراسية لقيام الإدارات التعليمية بإبلاغ المدارس الموفد منها المعلمون بهذه القرارات.
10. تنظم وحدة البعثات بالوزارة للمرشحين برنامجاً تأهيلياً ثقافياً قومياً لمدة 3 أيام فى مركز من مراكز التدريب وذلك قبل موعد السفر بأسبوعين. وتم زيادة مدة برنامج التأهيلى الثقافى إلى أسبوعين.

تاسعا: معوقات نظم تدريب المعلمين المصريين فى الخارج:

من خلال الاطلاع على نظام البعثات الخارجية وما سبق عرضه عن هذا النظام الجديد فى مجال تدريب المعلمين كنظام فرعى فى منظومة التعليم، يتضح أن نظام البعثات الخارجية للمعلمين من المشروعات التعليمية التى قد يواجه مجموعة من المعوقات التى يمكن أن تعوق تحقيق أهداف الوزارة من هذه النظم، والاستفادة بخبرات المعلمين العائدين من البعثات التدريبية الخارجية.

حيث تبين أنه رغم أهمية البعثات الخارجية إلا أن بعض الدراسات التربوية تشير إلى ضعف تحقيق الأهداف المنشودة من هذه البعثات بسبب وجود **عدة معوقات تقلل من الاستفادة منها:**

1 - ضعف وجود أهداف محددة لل معلمين المبعوثين قبل سفرهم بحيث يتم تعريفهم المطلوب التدريب عليه.

2 -ضعف وجود تقييم فى نهاية البرنامج التدريبى للبعثة ، ولكن كل ما يحدث هو حصول المتدرب على شهادة إتمام التدريب لمجرد حضوره البرنامج التدريبى، حيث يحصل كل المتدربين على هذه الشهادة.

3- ضعف وجود خطة مستقبلية واضحة ومحددة لنظام التدريب بالخارج.

وهناك معوقاً أخر وهو ضعف جود خطة حالية أو مستقبلية للاستفادة من المعلمين المبعوثين.

كما توجد عدة معوقات تواجه المعلمين المبعوثين ضمن بعثات التدريب بالخارج:

1 -ضيق وقت التدريب وعدم مناسبته للإفادة من التدريب بشكل كاف.

2 -صعوبة بعض اللهجات فى بعض المناطق التى يتدرب فيها المعلمين المصريين بالخارج.

3 -غموض أهداف البرنامج التدريبى للمعلمين المبعوثين بالخارج.

4 -كتابة المادة العلمية بطريقة لا تساعد فى الإفادة منها بشكل جيد.

5 -الزيارات الميدانية للمدارس غير كافية، وعدم دقة متابعتها.

6 -ضعف كفاية التدريب على مهارات الحاسب الآلى وتطبيقاته.

7 -ضعف التنسيق بين إدارة البعثات وباقى الجهات ذات الصلة بوزارة التربية والتعليم.

8 -وجود فجوة ثقافية بين الثقافة العربية والثقافلت الأجنبية.

كما تبين وجود عدة معوقات تقلل من الاستقادة من البعثات الخارجية من أهمها:

1 ضعف مستوى المبعوثين لغوياً بما يقلل من فرص الاستفادة من البرنامج التدريبى الخارجى.

2 ضعف مهارات استخدام الحاسب الآلى لدى بعض المعلمين المبعوثين.

3 سوء تخطيط وتنفيذ الزيارات الميدانية أثناء التدريب بالخارج، ولم تحقق أهدافها بشكل جيد.

ويتضح أنه لم تتح أى فرصة للمعلمين المصريين للمشاركة فى التدريس الفعلى داخل الفصول الدراسية أثناء برنامج الزيارات الميدانية، وكان حضورهم مجرد الاستماع للمعلمين الأجانب دون مشاركة فاعلة فى شرح للدروس. **وتشير دراسة أخرى إلى عدة معوقات تقلل من درجة استفادة المبعوثين من برنامج البعثة مثل:**

1 إغفال التنسيق بين إدارة البعثات بالوزارة وجهات الابتعاث بالخارج لتحديد مهارات التدريب المطلوبة.

2 إغفال دور المعلمين المبعوثين كمدرسين فى مجال تخصصاتهم المختلفة فى مدارسهم وإداراتهم.

كما تبين أنه لم يكن خلال الفترة السابقة قبل(2003) لهذه الدورات التنشيطية للمعلمين المبعوثين أدنى اهتمام بهم فيما عدا محاولات ومجهودات محلية محدودة حيث لم يكن هناك أى متابعة جادة من أى نوع للمبعوثين لتحسين العملية التعليمية رغم أن المادة (الثامنة) من القرار الوزارى رقم (20) لسنة 1998 تنص على ضرورة قيام أجهزة التوجيه الفنى بمديريات التربية والتعليم بمتابعة المبعوثين. كما تم إنشاء قسم (للمتابعة) بوحدة البعثات بتاريخ 2002/4/24 لمتابعة المعلمين العائدين من الخارج ، وذلك للاستفادة من تجاربهم الناجحة وتعميمها، ودراسة المعوقات التى تعترض تنفيذ تجارب ومقترحات هؤلاء المبعوثين والعمل على إزالة المعوقات التى تعرقل محاولاتهم فى التطبيق لما تعلموه وشاهدوه فى الخارج.

وهناك أسباباً التى أدت لتطبيق نظام البعثات الخارجية للمعلمين أثناء الخدمة من أهمها بعض جوانب الضعف فى برامج التدريب التى تُنفذ فى مصر على المستويين المركزي والمحلى، **ومن أهم الجوانب**:

1 - ليست هناك خطة شاملة للتدريب على مستوى الوزارة أو المستوى المحلى.

2 - أن برامج التدريب الإدارية أثناء الخدمة محدودة المدة للغاية.

3 - أن تقويم الأداء فى برامج التدريب أثناء الخدمة لا يلعب أى دور على الإطلاق فى عملية الترقية.

4 - قلة الاهتمام بإعادة التدريب للوظيفة.

5 - عدم كفاية المخصصات المالية للتدريب.

6 - يجرى التدريب بطريقة عشوائية حيث إنه:

- لا يؤسس التدريب على تحديد احتياجات التدريب أو على الوسائل الموضوعية.
- نقص التدريب وطرق التدريب البالية والعجز فى أعداد المدربين المتخصصين.

ويتبين دور المعلمين المبعوثين فى تفعيل وحدات التدريب بالمدارس، حيث أنه ينبغى عليهم القيام بنقل خبرات ومهارات وما تعلموه على غيرهم من المعلمين فى المؤسسات التربوية والتعليمية. وهذا الدور يمكن أن يتم من خلال وجودهم كأعضاء فاعلين فى وحدات التدريب بالمدارس ومشاركاتهم فى برامج التدريب المختلفة من أجل تنمية زملائهم مهنياً. وينبغى أن يقوم المعلمون المبعوثون بنقل خبراتهم إلى المدارس المجاورة التى قد تخلو من المبعوثين حتى تعم الفائدة على الجميع.

ويتضح من هذا وجود قصور فى الاستفادة من المبعوثين فى تطوير التعليم وتحسين الأداء المدرسي، وذلك بسبب عدم وجود متابعة أو محاولة دعوة المبعوثين للقيام بدورهم فى تطوير التعليم بإعطائهم فرصة حقيقية، ومساعدتهم فى تولى مهام محددة فى مواقع يمكن أن يسهموا عن طريقها فى خدمة النظام التعليمي.
ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تصنيف المعلمين المبعوثين حسب الخبرات والتخصصات والمهارات، وبالتالى يتم الاستفادة منهم حسب إمكانات ومؤهلات كل معلم مبعوث. وهذا يعنى العمل على مشاركتهم فى النهوض بالتعليم، وتطويره عن طريق خطة عملية قابلة للتنفيذ على معايير محددة حتى تتحقق الفائدة المرجوة من تدريب المعلمين بالخارج من خلال البعثات الخارجية للمعلمين أثناء الخدمة.

عاشرا: كيفية الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات التدريبية الخارجية:

تقوم وزارة التربية والتعليم فى مصر ب تطبيق نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الخارج من أجل تحقيق العديد من الأهداف التى من شأنها رفع المستوى المهنى والأكاديمي للمعلمين . ويشير الكاتب إلى أن المعلم يستفيد من البعثات على المستوى الشخصي والمهني. وقد يستفيد المعلم المبعوث بعض الخبرات فى موضوعات متعددة حسب اهتماماته وخبراته وإمكانياته الشخصية وتخصصه الأكاديمي.

وينعكس هذا إيجابياً على أداء المعلم داخل الفصول الدراسية نظر اً للفروق الفردية بين المعلمين وقدراتهم الخاصة، مما يعنى الاختلاف فى مدى الاستفادة من هذه الخبرات باختلاف قدرات المعلمين ودرجة ثقافاتهم و حسب الإمكانيا ت المتاحة لهم فى أماكن عملهم.

وفى مجال الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات التدريبية الخارجية فى التخصصات المختلفة، ولكى يتم الاستفادة منهم بعد عودتهم من الخارج . وللتأكيد على الاستفادة من البعثات التدريبية الخارجية قامت الإدارة العامة للتدريب فى عام (1956) بإعداد برنامج كان هدفه الأساسي هو الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات الخارجية، وأعدت الترتيبات اللازمة لتنظيم حلقات دراسية على مدار السنة، تحدث فيها المبعوثون فى البعثات الصيفية عن خبراتهم وكيفية الاستفادة منها فى المراحل التعليمية المختلفة، على أن يعقب ذلك حلقات مناقشة تنتهى بعمل توصيات محددة قابلة للتطبيق والتنفيذ.

ويتبين من ذلك أن هذه البعثات كانت لها أهداف محددة مسبقاً، ولكن لم تتضح بالشكل الكافي فى نظام البعثات الخارجية. ويشير ذلك لأهمية تدريبهم على كل هذه الموضوعات داخل مؤسسات التدريب قبل سفرهم ضمن البعثات التدريبية الخارجية لضمان تحقيق أعلى فائدة من هذه البعثات الخارجية للمعلمين. وللاستفادة من نظام تدريب المعلمين فى الخارج، أوصت إحدى الدراسات بضرورة الاستفادة من خبرات المعلمين الذين تدربوا بالخارج، وذلك بإعداد شرائط فيديو لعرض الخبرات الحديثة التى اكتسبها المبعوثون على زملائهم. كما أوصت الدراسة بتحديث إدارات التدريب بالمديريات، حتى يمكن أن تستخدم أحدث أساليب التدريب المهنى. ويُمثل ذلك إحدى المستحدثات التكنولوجية.

ويتوافق هذا مع اتجاهات وزارة التربية والتعليم نحو تطوير وتحديث التعليم المصري من خلال الاستفادة من الإمكانات المتاحة بقدر الإمكان وتوظيفها فى الاستفادة من المعلمين المبعوثين ، وذلك بالتعاون مع بعض الجهات المصرية والأجنبية العاملة فى مجال التعليم فى مصر وخارجها. ولكى يتم الاستفادة من

المعلمين المبعوثين توصى دراسة بأهمية مراجعة خطط وسياسات البعثات الخارجية ونظامها فى ضوء رؤية علمية واضحة، والتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية للمعلم المصري.

كما أوصت إحدى الدراسات بضرورة الاستفادة من خبرات المعلمين المبعوثين العائدين لكى يُحدثوا إشعاعاً بهذه الخبرات الجديدة. واقترحت هذه الدراسة عدة إجراءات واقعية وعملية وقابلة للتنفيذ لتحقيق أقصى استفادة **منهم في تطوير التعليم وتنمية المجتمع**:

1- ترقية المعلمين العائدين من البعثات الخارجية إلى وظائف إشراقية أو ندبهم جزئياً لإدارات التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية، حيث يرقى إلى مدرس أول لكى يطبق كل ما هو جديد فى المدرسة التى يعمل بها. أو يرقى كموجه لكى ينشر الفكر الجديد على مستوى عدة مدارس. كما يمكن ندبه بعض الوقت لإدارات التدريب حتى يكلف بتدريب زملائه الذين لم تتح لهم فرصة السفر للخارج.

2- تكليف المعلمين العائدين بتنظيم اجتماعات لنشر الفكر الترب وى الجديد، وقد تكون هذه الاجتماعات فى شكل مؤتمر على مستوى مدرسة أو إدارة أو مديرية فى صورة ورش دراسية أو جلسات حوار. كما يكلف كل معلم بإعداد تقرير واف عن الخبرات التى اكتسبها، ثم يكلف بعرض كل ما هو جديد.

3- إنشاء إدارة أو هيئة مصرية دائمة لتطوير التعليم، تتكون من خبراء التعليم على كافة المستويات الأكاديمية والوظيفية والعمرية. ويكون من مهامها الإشراف على برامج التدريب أثناء الخدمة سواء فى الداخل أو الخارج. و يتم وضع مواصفات ومعايير دقيقة للمعلمين المبعوثين للخارج ، وتطالبهم عند العودة

بضرورة الاشتراك فى إحداث نهضة تعليمية شاملة فى مصر وفقاً لسياسة واضحة المعالم.

4- تجميع كل مجموعة من المعلمين العائدين فى مدرسة واحدة تجريبية مع مدير أو ناظر مدرسة مبعوث حتى تتحول إلى مركز إشعاع عن طريق تطبيق خبراتهم التى تعلموها فى الخارج بهذه المدرسة.

وهناك مجموعة من التوصيات لتحقيق الاستفادة من المبعوثين وذلك بضرورة:

- وضع أهداف واضحة ومحددة للبعثة ليعرف كل مبعوث الغرض من التدريب بالخارج.
- أن تقوم وزارة التربية والتعليم بمعرفة محتوى البرنامج التدريبي الذى سوف يتم تقديمه للمبعوثين من المعلمين المصريين عن طريق الجامعات الأجنبية.
- الحصول على السيرة الذاتية للمدربين والمحاضرين فى الخارج للتأكد من قدراتهم إمكاناتهم العلمية.
- التدقيق فى اختيار أفضل العناصر من المعلمين المبعوثين. وضرورة تقييم أداء كل مبعوث أثناء البعثة.
- الإشراف على المبعوثين طوال مدة البعثة بأن يكون هناك مشرف مقيم وذلك لتقييم أداء المبعوث بالخارج ويكون ممثلاً للوزارة فى متابعة تنفيذ برنامج التدريب المتفق عليه.
- الإعداد الجيد للزيارات الميدانية، ويطلب من المبعوث تسجيل ملاحظاته أثناء الزيارة.
- إنشاء جهاز لمتابعة المبعوث بعد عودته ومعرفة أوجه الاستفادة من معارفه وخبراته.

- وضع استراتيجية للاستفادة من خبرات المبعوثين بعد عودتهم والتغلب على المعوقات.

توصلت دراسة إلى بعض الخبرات التى تحدد أوجه إفادة المعلمين من تدريبهم:

1- اكتساب خبرات جديدة فى طرق التدريس ومهارات فن التدريس..
2- اكتساب مهارات جديدة فى استخدام الحاسب الآلى والتقنيات الحديثة.
3- اكتساب خبرات جديدة فى استخدام المكتبة وإثراء الموقف التعليمي وفى تنظيم الوقت واحترامه.
4- اكتساب خبرات جديدة فى أساليب التقويم والاختبارات والمقاييس.
5- اكتساب خبرات جديدة فى نظم الإدارة المدرسية والتربوية ونظم التعليم الحديثة.

وقد أوصت إحدى الدراسات بأن يتم الاستفادة من المعلمين العائدين من الخارج كنواة لمجموعة تدريبية لتدريب غيرهم من المعلمين باستخدام أسلوب الأمواج المتصاعدة لنشر الخبرة التدريبية. كما أن هناك عدة إيجابيات للبعثة التدريبية **يمكن اعتبارها من أوجه الاستقادة من المعلمين المبعوثين وتتضمن:**

1- إجادة اللغة الإنجليزية والكمبيوتر واستخدام الإنترنت.
2- التعرف على أساليب حديثة فى طرق التدريس وتغيير مفهوم أساليب التدريس للمعلمين المبعوثين.
3- التعرف على ثقافات مختلفة ونظم التعليم فى دول أخرى.
4- احترام الوقت والالتزام الجاد بالمواعيد ، اكتساب والبحث عن المعرفة ومصادرها بالجهد الذاتى.
5- استخدام الأسلوب العلمى والاهتمام بالطلاب الموهوبين.

هناك بعض المقترحات لمواجهة بعض المشكلات والعقبات التى قد تواجه المعلمين المبعوثين وضرورة أن تُنفذ قبل سفرهم ، فى مرحلة التهيئة **ومن الإجراءات المقترحة:**

1 -زيادة مدة البرامج التدريبية بالخارج ، وزيادة الحافز المادى للمتدربين وحُسن اختيار المدربين.

2 -إعداد المعلمين المبعوثين لغوياً إعداداً جيداً مع بعض الجهات بدول بعثات التدريب.

3 -الإعداد المُسبق للمعلمين المبعوثين بشكل جيد ، وتحديد أهداف التدريب مسبقاً وتزويد المعلمين بها.

4 -تعريف المعلمين المبعوثين قبل سفرهم بخصائص الدول التى سيبعثون إليها.

5 -تدريب المعلمين المبعوثين على مهارات الحاسب الآلى بشكل جيد.

6 -تزويد المعلمين المبعوثين بكتيبات عن مصر وحضارتها لتحقيق أواصر الصداقة بين مصر والشعوب.

7 -متابعة السفارات المصرية للمعلمين للمبعوثين وتذليل الصعوبات لهم عن طريق المكاتب الثقافية.

أوصت إحدى الدراسات بأن يقوم كل متدرب من المبعوثين بكتابة تقرير ع ن نشاطه أثناء البعثة والدروس المستفادة من وجهة نظره وطموحاته فى الأداء بعد عودته، ويكون لذلك دور فى ترقيته. وينبغى الاستفادة من المبعوثين وتفعيل دورهم فى تطوير التعليم من خلال خبراتهم فى طرق التدريس ومساعدة الذين لم تتح لهم فرصة السفر عن طريق نقل خبرات المعلمين المبعوثين. كما جاء في السياسة التعليمية فى مصر العنصر(الحادي عشر) ضرورة الاستفادة من الخبرات الأجنبية فى التعليم، ومن الإجراءات التنفيذية:

1 - عقد اتفاقيات مع المنظمات الدولية على تقديم المساعدة وتدريب الكوادر الفنية.

2 - إشراك المعلمين العائدين من البعثات التدريب بالخارج فى إثراء برامج التدريب المختلفة.

وقد يتحقق ذلك من خلال البعثات الخارجية للمعلمين إلى الدول المتقدمة لتطوير التعليم بعد عودتهم . وتحتاج هذه البعثات إلى عملية تقويم بهدف تحديد التحسينات التى يجب إدخالها على برامج التدريب وفق ما تنتهى إليه عملية التقويم وتحديد ما إذا كان هناك عائد على التدريب. و تهتم وزارة التربية والتعليم ممثلة فى الإدارة المركزية للتدريب بالمعلمين العائدين من البعثات الخارجية حيث قامت بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة بعقد عدة برامج تنشيطية فى يناير 2002 بلغ عددهم (8000) من المبعوثين. وتمت البرامج التنشيطية فى الفترة من 5/11 / إلى 2002/6/11 بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم. وتم تقسيم المبعوثين إلى أربع دفعات بواقع (2000) متدرباً فى البرنامج الواحد لمدة أسبوع.

ومن أهم الموضوعات التى تناولتها هذه الدورات التدريبية للمبعوثين :

مهارات استخدام الكمبيوتر، رفع المستوى فى اللغة الإنجليزية، بناء الفريق ، إدارة الوقت، الاتصال الفعال، كتابة المقال، مهارات العرض، والإدارة المتقدمة. وقد تم استخدام عدة أساليب تدريبية من أهمها :- ورش العمل، المناقشات، العصف الذهنى، التعلم الذاتى. وساعدت الإمكانيات التكنولوجية الكبيرة والمتاحة بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك فى استخدام كافة وسائل التدريب الفعالة.

كما تم تنفيذ دورة تدريبية أخرى للمتميزين من المعلمين المبعوثين وذلك من خلال دورة متقدمة فى الإدارة المتميزة لنشر الفكر الجديد بوزارة التربية والتعليم فى

الفترة من 22/6/ إلى 17/7/2002 بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم بالتعاون بين الإدارة المركزية للتدريب والجامعة الأمريكية بالقاهرة ، وهدفت إلى تنمية مهارات المعلمين المبعوثين الذين تم اختيارهم ليكونوا نواة مجموعة من قادة ورواد التغيير والتطوير"الكتلة الحرجة " "Critical Mass" وهم مجموعة من المتميزين ، كان من المفترض قيادتهم ثورة التغيير والتطوير فى التعليم المصرى . ومجرد تغيير وزير التربية والتعليم، تم تجاهل وإهمال الفكرة وتجميد نشاط الكتلة الحرجة بدلاً من تطوير وتنمية هذه التجربة وتفعيلها.

وتضمنت هذه الدورة التدريبية العديد من الموضوعات الحديثة فى التربية والتعليم من أهمها الرؤية المستقبلية للتعليم والهيكل التنظيمى للتعليم فى مصر أسس التخطيط الاستراتيجى، أسس القيادة المؤسسية ، والقيادة التربوية. ويعتبر هذا البرنامج التدريبى أحد وسائل استثمار المعلمين المبعوثين ، وأحد أوجه الاستفادة منهم كرواد فى حركة التطوير والتحديث فى التعليم المصرى على المدى البعيد.

ويمكن أن يحقق نظام البعثات الخارجية بعض جوانب التنمية المهنية للمعلمين بدرجة أكبر من برنامج التهيئة قبل السفر، فى حين يحقق برنامج التهيئة جوانب أخرى للتنمية المهنية للمبعوثين بدرجة أكبر من برنامج البعثة، وبذلك يصبح الحاجة إلى إعادة النظر فى نظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج ووضع أهداف محددة له بحيث يكون نظام البعثات متضمناً لجوانب التنمية المهنية المختلفة. وضرورة تطوير برنامج التهيئة بحيث يحقق أهداف النظام الحالى للبعثات الخارجية، وبذلك يمكن ترشيد الكثير من النفقات التى يتكلفها المبعوث الواحد. مما يحقق أهداف النظام التعليمى داخل المجتمع.

ويتبين من ذلك إمكانية تحقيق أعلى فائدة ممكنة من المعلمين العائدين من البعثات وذلك بالاستفادة من المعلومات التربوية والأكاديمية فى الكثير من المجالات ذات الصلة بنظام التعليم، ومن عناصره النظام التدريبى. حيث تلعب المعلومات دوراً فعالاً فى رسم السياسات والخطط واتخاذ القرارات التربوية. مما يعنى الإفادة من تقنيات أجهزة المعلومات فى عمل خطة مبنية على الأسلوب العلمى لتوظيف خبرات ومهارات المعلمين العائدين، وبالتالى تتحقق أهداف نظام البعثات الخارجية للمعلمين.

من خلال عرض أهداف ونشأة وتطور نظام البعثات وشروط ومعايير وإجراءات ترشيح المعلمين للسفر ضمن البعثات الخارجية، وبعض المعوقات التى قد تواجه المعلمين المبعوثين. وكيفية الاستفادة من العائدين من البعثات الخارجية فى إفادة نظام التعليم لقيادة ثورة التغيير والتطوير فى التعليم تم توصل إلى عدة ملاحظات **يمكن تلخيصها في**:

1. يعتبر نظام البعثات التدريبية الخارجية أحد الأساليب الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة. ويعتبر نظاماً تدريبياً فرعياً فى إطار نظام كلى يشمل منظومة التعليم.
2. كان هدف البعثات فى عهد (محمد على باشا) هو إمداد المجتمع المصرى بالعناصر البشرية المدربة على شئون الحرب وعلوم الترجمة. وبرنامج البعثات لم يكن لرفع كفاءة أو تنمية مهارة بل كان من أجل الحصول على شهادة علمية من الخارج.
3. أهم دول الابتعاث هى المملكة المتحدة والولايات المتحدة ثم فرنسا وأيرلندا واليابان.

4. تطور البعثات الخارجية فى فترة الخمسينيات وعهد ثورة يوليو، وظهر نظام البعثات الخارجية للمعلمين فى شكل بعثات صيفية لتدريبهم على العلوم الحديثة مثل اللغات والرياضيات، لكنها لم تتم بشكل منتظم.
5. لم يظهر نظام البعثات الخارجية بمعناه الدقيق إلا فى بداية التسعينيات فى العام الدراسى 93/1994 وكان يتم فى شكل بعثات تدريبية للمعلمين فى تخصصات مختلفة وبشكل دورى ومنظم، وصدرت بشأنها عدة قرارات وزارية. كما تم وضع العديد من الشروط الخاصة بالمعلمين المرشحين للسفر.
6. بدأت البعثات فى فترة التسعينات بتخصصات الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية ثم اللغة الفرنسية ورياض الأطفال والإدارة المدرسية. كما أضيفت تخصصات التربية الخاصة والتوجيه الفنى.
7. ركزت البعثات التدريبية الخارجية على معلمى التعليم العام الثانوى والإعدادي فقط للترشيح للبعثات الخارجية، ثم بعد ذلك تم فتح المجال أمام معلمى التعليم الابتدائى والتعليم الفنى فى تخصصات معينة.
8. ضعف التركيز على شرط إجادة اللغة الأجنبية حيث إنه غالباً ما يسافر الكثير من المعلمين المرشحين فى تخصصات العلوم والرياضات أو غير المتخصصين فى اللغة الإنجليزية بدون أن يكونوا على درجة كافية من إجادة اللغة الإنجليزية، مما يفقد البعثة التدريبية معناها ويقلل من درجة الاستفادة منها.
9. الكثير من المعلمين المبعوثين غير المتخصصين فى اللغة الإنجليزية ما عدا معلمى (اللغة الفرنسية) لا يستطيعون الاستيعاب لصعوبة الدراسة باللغة الإنجليزية..

10. ضعف وضع معايير واضحة للمعلمين المرشحين للسفر وعدم الاستفادة من الحاصلين على الماجستير والدكتوراه وإعطاء أولوية لهم للسفر ضمن البعثات.
11. غموض أسس الاستفادة من المعلمين المبعوثين ومنحهم الفرصة للمشاركة فى صنع القرار التربوى، ووضع قواعد واستراتيجيات تطوير التعليم المصرى بمشاركتهم.
12. الاهتمام بإتاحة الفرصة للمتميزين من المعلمين لحضور مؤتمرات علمية خارجية.
13. أشارت الدراسات إلى وجود عدة معوقات فى تدريب المعلمين، ومن المفترض أن تساعد البعثات الخارجية فى تحقيق التنمية المهنية، **ومواجهة المعوقات مثل**:

- عدم الاهتمام بتوفير فرص حقيقية للمعلمين لحضور المؤتمرات وحلقات النقاش.
- قصور برامج التدريب الحالية فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين لأسباب تتعلق بسوء تخطيطها ، وندرة التشجيع على تجريب أساليب ال تدريس الحديثة.
- قلة فرص الإيفاد للخارج للمعلمين مع عدم الاستفادة من خبرات العائدين منهم.

- **نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:**

تناول الكاتب تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة بللخارج . وسوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة بللخارج. وأهداف برنامج تدريبهم فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة ، موضحاً أهداف ومحتوى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، وأساليب تدريبهم والمدربين

المشاركين فى تنفيذ البرنامج، والتدريب الميدانى والأنشطة المصاحبة، ثم أساليب المتابعة والتقويم والشهادات التى تُمنح للمتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين. وتظهر الحاجة إلى إتباع هذا النظام فى أن عملية تدريب المعلمين فى الدول العربية تكاد لا تتجاوز العمل على إتقان تدريس بعض المواد الدراسية واستخدام بعض الوسائل التعليمية دون الاعتماد على خطط منظمة تحدد فيها الأدوار وترتبط بالخطط التعليمية، مما يقلل من العائد الأكاديمي والمهنى والثقافى.

وهناك توصية بإيفاد مجموعة من خبراء التدريب والمركز القومى للبحوث التربوية والموجهين لدورات تدريبية إلى الخارج لمدة تتراوح بين فصل دراسى أو عام كامل يكتسبون من خلالها المهارات الأساسية للتدريب. وعقد اتفاقيات ثقافية بين الوزارة وبعض الجامعات الأجنبية لإعداد مدربين من الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه بوزارة التربية والتعليم لإكسابهم مهارات التدريب للاستفادة منهم مستقبلاً. ويؤيد الكاتب هذا ويتفق مع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مدينة مبارك للتعليم لما تتمتع به من إمكانيات تكنولوجية، وسوف تساهم هذه الأكاديمية فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

ويتضح الهدف والغرض من البعثات الخارجية من خلال الإشارة إلى مفهومها حيث تُعرف نظام البعثات الخارجية بأنها "نظام تتبعه وزارة التربية والتعليم عبارة عن إيفاد المعلمين لبعض الدول المتقدمة لمدة ثلاثة شهور بغرض إطلاعهم على نظم التعليم بهذه الدول ومعرفة أحدث طرق التدريس بها.

وسوف يتناول نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة فى إطار نظام البعثات الخارجية من خلال نموذجين بجامعتين مختلفتين هما:- جامعة إكستر Exter بإنجلترا، وجامعة أدنبرة *Edinburgh* بإسكتلندا. وذلك كمثال لنظام بعثات وزارة التربية والتعليم لتدريب المعلمين المصريين بالخارج فى

الجامعات البريطانية. ثم يتناول نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية من خلال نموذج جامعة ولاية جورجيا *Georgia State University*، وذلك كمثال لنظام برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالتعاون مع بعض الهيئات والجهات المشاركة.

أولا: نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة:

تعتبر المملكة المتحدة من ضمن الدول المتقدمة فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما تعتبر نموذجاً محتذى به من معظم الدول النامية التى تسعى لتطوير نظم التدريب، وتعتبر المملكة المتحدة من الدول التى ترتبط ارتباطاً تاريخياً بمصر، حيث يظهر ذلك فى سيادة تدريس اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم المختلفة، والسعى للاستفادة من هذه النظم فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين المصريين. ويمثل تدريبهم فى المملكة المتحدة ، نظام البعثات الخارجية للمعلمين التى تقوم بتنفيذها وزارة التربية والتعليم.

1- تطور نظام بعثات معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلى المملكة المتحدة:

جدير بالذكر أن نظام بعثات المعلمين إلى المملكة المتحدة له جذور منذ عهد أسرة (محمد على) والاحتلال البريطانى لمصر 1882 حيث كانت البعثات فى عهد الاحتلال تهدف إلى إعداد المبعوثين ليكونوا موظفين حكوميين وخاصة للعمل بالتدريس بالمدارس المصرية بدلاً من المدرسين الأجانب ، وكانت معظم البعثات تُوجه إلى بريطانيا، وتشكلت إرسالية تامة هناك لمتابعة الدارسين والإشراف عليهم.

وتتضح أهمية نظام البعثات فى الحرص على الاستفادة منه منذ عهد قديم. وبسبب تكاليف هذه البعثات واتجاه الكثير نحو إرسال أبنائهم على نفقتهم الشخصية فى صورة بعثات أهلية واقتصر دور الحكومة على إرسال مبعوثين من خريجى دار العلوم ومدرسة المعلمين إلى إنجلترا للتخصص فى فن التدريس . كما يبين هذا اهتمام أولياء الأمور بتطوير أداء المعلمين ورفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم فى طرق التدريس. كما يؤكد رغبة المجتمع فى تنمية مهارات أفراده وفق نظام يسمى الآن "المشاركة المجتمعية" فى ضوء المعايير القومية للتعليم. ويوضح هذا مفهوم نظام التدريب كنظام فرعى فى المنظومة التعليمية.

وكانت وزارة المعارف تُرسل المعلمين فى صورة بعثات صيفية للتمكن من اللغات الأجنبية وطرق التدريس، وكانت أول البعثات عام (1946) عندما أرسلت الوزارة (7) معلمات إلى جامعة شيفلد بإنجلترا لمدة عام لإ تقان اللغة الإنجليزية. وكان لإنجلترا نصيب كبير فى اتجاه وزارة المعارف لإرسال المعلمين فى بعثات لدراسة طرق تدريس اللغات الأجنبية، حيث كان المسئولون متأثرين بنظم التعليم الإنجليزية.

وإدراكاً من المسئولين عن معاهد المعلمين بأهمية نظام البعثات لمعلمى اللغة الإنجليزية لدراسة طرق التدريس الحديثة أوصى المجلس الأعلى لمعاهد المعلمين والمعلمات بإرسال بعض معلمى اللغة الإنجليزية إلى إنجلترا كل عام فى بعثات مدتها عام أو عامين، بحيث يصبحون مؤهلين للتدريس فى المدارس الثانوية والتعيين فى وظائف المدرسين الأوائل . وقامت الوزارة فى عهد ثورة يوليو (1952) بإرسال(130) معلماً إلى إنجلترا عام (1955)، و(17) مبعوثاً من المدرسين الأوائل والمفتشين لدراسة طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

كما تم الاتفاق بين وزارة التربية والتعليم فى مصر وإنجلترا وفرنسا عام (1987) للتعاون فى تدريب المعلمين المصريين على تدريس الحاسب الآلي وتقديم أجهزة للوزارة لاستخدامها فى التدريب . ويوضح هذا عُمق التعاون بين مصر وإنجلترا فى نظم تدريب المعلمين المصريين فى كافة المجالات. ويؤكد ذلك أعداد المبعوثين إلى الجامعات البريطانية بالنسبة لأى دولة أخرى تتعاون معها مصر فى تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية. ومن ضمن البرامج التى تُقدم لمعلمى وموجهى اللغة الإنجليزية لتدريبهم بالخارج من خلال التعاون مع بعض الجهات والهيئات المشاركة ، فقد تم تدريب بعض موجهى اللغة الإنجليزية على أساليب التوجيه الفنى بالتعاون مع المجلس الثقافى البريطانى وإدارة العلاقات الثقافية ، حيث تم اختيار عدد منهم فى بعثة إلى إنجلترا لمدة (3) أشهر للدراسة بجامعة *Reading* للتدريب على الأساليب الحديثة فى التوجيه والتقويم فى مجال طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

كما يتضح أنه منذ بداية التوسع فى نظام البعثات التدريبية للمعلمين إلى الخارج فى أوائل التسعينيات وبصفة خاصة بعثات معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، أصبح يتم إرسال البعثات الخارجية على ثلاثة أفواج : هى أفواج يناير وأبريل وسبتمبر من كل عام، ومدة كل فوج حوالى 3 أشهر، وذلك منذ بداية التوسع فى نظام البعثات التدريبية للمعلمين المصريين أثناء الخدمة منذ العام الدراسى 1993/1994. ومن أشهر الجامعات التى يتم إيفاد معلمى اللغة الإنجليزية إليها فى المملكة المتحدة جامعات ستراثكليد، أدنبر ة، هاريوت-وات، إكستر، وجامعة إيست انجليا ، وسوف يتم عرض على نموذج جامعتى "إكستر" و"أدنبرة" حيث أنهما من أكثر الجامعات استقبالاً لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين. وذلك بالإضافة إلى البعثات المتنوعة التى سبق إرسالها إلى المملكة المتحدة فى فترات سابقة.

وسوف يتم توضيح أعداد معلمى اللغة الإنجليزية المصريين المبعوثين للخارج وتطور وزيادة هذه الأعداد وأماكن تدريبهم فى الخارج. ثم يقوم بتحليل هذه الإحصاءات من خلال عمل جدول إحصائي يبين ذلك من خلال نظام تدريبهم فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة. حيث يقوم الكاتب بعمل جدول يوضح أعداد معلمي اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة والمبعوثين إلى الخارج فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة. كما يقوم بعرض نظم وبرامج تدريبهم فى بعض الجامعات البريطانية والأمريكية.

العام الدراسى	الدولة	العدد	الجملة
1994/1993	-المملكة المتحدة	119-	119
1995/1994	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	86- 63-	149
1996/1995	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	72- 149-	221
1997/1996	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	136- 228-	364
1998/1997	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	204- 99-	303
1999/1998	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	180- 119-	299
2000/1999	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	196- 100-	296

العام الدراسى	الدولة	العدد	الجملة
2001/2000	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	196- 100-	296
2002/2001	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	198- -لا يوج د	198
2003/2002	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	198- 11-	209
2004/2003	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	198- -لا يوجد	198
2005/2004	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	162- -لا يوجد	162
2006/2005	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	189- -لا يوجد	189
2007/2006	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	315- -لا يوجد	315
2008/2007	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	110- -لا يوجد	110
الجملة حتى أبريل **2008**			**3428**

جدول رقم (5)

أعداد معلمى اللغة الإنجليزية المصريين المبعوثين حتى أبريل 2008

- يتضح من خلال قراءة وتحليل أعداد معلمى اللغة الإنجليزية المبعوثين إلى المملكة المتحدة إنه يبلغ عددهم (2559) مبعوثاً حتى أبريل 2008، مما يعنى

أنهم أكثر من ضعفى المعلمين المبعوثين إلى الولايات المتحدة الأمريكية والذى بلغ عددهم (869) مبعوثاً حتى العام الدراسى 2002/2003.

- يعود الانخفاض فى أعداد المعلمين المبعوثين إلى الولايات المتحدة الأمريكية إلى أحداث سبتمبر2001، حيث توقفت البعثات الخارجية، وتم استكمالها بعدد صغير من المعلمين.
- تفاوتت أعداد معلمى اللغة الإنجليزية المبعوثين دون وجود قواعد تتحكم فى أعدادهم.

ويتضح ذلك من خلال أعداد معلمى اللغة الإنجليزية الموفدين إلى المملكة المتحدة، وبصفة خاصة فى الفترة الأخيرة بعد أحداث سبتمبر(2001) فى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قلت البعثات إليها فتم تحويلها إلى المملكة المتحدة. وذلك من واقع قراءة إحصائية لنظام بعثات المعلمين وعدد المبعوثين إلى المملكة المتحدة منذ بداية التوسع فى نظام البعثات الخارجية حتى تاريخه.

يتبين من خلال عرض بعثات التدريب الخارجية أن هناك برنامجين يتم تقديمهما للمعلم:

- البرنامج الأول يُنفذ فى مصر "برنامج التأهيل والتهيئة" يتم قبل السفر.
- البرنامج الثانى يُنفذ فى الخارج "برنامج البعثة الخارجية" والذى يتم تقديمه طول فترة البعثة بإحدى الجامعات التى تستضيف المعلمين المصريين، حسب الاتفاق مع الوزارة.

وسوف يتم تقديم نماذج من برامج هذه الجامعات لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج. ويعرض برنامجين لجامعتين مختلفتين فى فترات زمنية مختلفة وذلك بالنسبة للبعثات إلى المملكة المتحدة، حيث يتم إرسال معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلى إنجلترا واسكتلندا. وعقب وصول المعلمين المصريين

إلى المملكة المتحدة يعيش المبعوثون خبرتين مختلفتين ، حيث يتم تنظيم برنامج نظرى يُنفذ داخل الجامعة المسئولة عن التدريب، وفى أثناء ذلك يُ نفذ برنامج التدريب العملى ويتمثل فى تدريب ميدانى في بعض المدارس ، وهذا يجمع بين الجانب النظرى والجانب العملى فى التدريب. والهدف من برنامج التدريب فى المملكة المتحدة أن يكتسب معلم و اللغة الإنجليزية المصري ون خبرة عملية فى المدارس الإنجليزية لمدة (5) أسابيع. وتتاح لهم فرصة مناقشة العاملين بالمدرسة من معلمين وإدارة، وهيئات التدريس بالجامعة المسؤولة.

كما قامت الإدارة المركزية للتدريب بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة بعمل برنامج تهيئة للمعلمين المرشحين للبعثات الخارجية إلى المملكة المتحدة لمدة (13) يوماً فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم فى الفترة من 9-2002/10/31 لعدد (330) مبعوثاً ضمن نظام البعثات الخارجية. "كما تُقدم المملكة المتحدة والهيئات العاملة بها عدة منح لتدريب معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية المصريين.

2- برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة:

يستغرق برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة حوالى (12) أسبوعاً منهم خمسة أسابيع يتم تخصيصها للزيارات الميدانية بالمدارس البريطانية، وتتضمن باقى الأسابيع المحاضرات النظرية ، بالإضافة إلى الرحلات والبرامج الترفيهية التى يتم تنفيذها فى أيام الأجازات الرسمية ، حيث تقوم الجامعة بتنظيم برنامج محدد للبرامج الترفيهية . ويتم ذلك بصفة عامة فى المملكة المتحدة مع اختلاف المدة الزمنية والجداول من جامعة إلى أخرى.

1- نموذج جامعة إكستر: *Exter*

سوف يتناول الكاتب عناصر البرنامج التى تشمل أهداف البرنامج وتنفيذه ومحتوى البرنامج. كما يتناول أساليب التدريب والزيارات الميدانية والتدريب العملى التى تُمثل العمليات للنظام التدريبى. وتتمثل المخرجات فى الفائدة النظرية والعملية من البرنامج والمعارف والمهارات والاتجاهات التى اكتسبها المتدربون.

- **أهداف البرنامج:**

يهدف برنامج جامعة إكستر ***Exter*** **لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية إلى تحقيق عدة أهداف:**

1- المساهمة فى زيادة وعى معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بقواعد اللغة الإنجليزية.

2- تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على كيفية تطبيق طرق التدريس الحديثة داخل فصول الدراسة بفاعلية.

3- إعداد معلمى اللغة الإنجليزية للقيام بدورهم بفاعلية فى تدريس اللغة الإنجليزية بعد عودتهم إلى مدارسهم.

- **تنفيذ البرنامج:**

تم تنفيذ البرنامج التدريبى بجامعة إكستر ***Exter*** **لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة في إطار نظام البعثات الخارجية من خلال:-**

1 عقد ندوات ومحاضرات للمعلمين المصريين فى بعض المدارس الثانوية بالمملكة المتحدة.

2 إعداد المعلمين جيداً فى المناهج الدراسية والمواد التعليمية لتطبيقها فى الزيارات الميدانية بالمدارس.

3- قضاء حوالى (10) ساعات كاملة فى المدارس لاستكمال أهداف البرنامج التدريبى.

4- إعداد وتهيئة معلمى اللغة الإنجليزية قبل كل زيارة ثم يتم مناقشتهم فيها بعد انتهاء الزيارة الميدانية.

- **محتوى البرنامج النظرى:**

يحتوى البرنامج الذى تنفذه جامعة إكستر على عدة مكونات وعناصر، وذلك لمدة (187) ساعة تدريبية على الموضوعات المختلفة ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالى الذى يبين مكونات برنامج جامعة إكستر لنظام تدريب معلمى اللغة **الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة**:-

م	الموضوع	مدة التدريب
1	تطوير وتنمية مهارات اللغة الإنجليزية.	36 ساعة
2	طرق تدريس الأدب والقراءة الحرة.	3 ساعات
3	تقييم الطلاب.	9 ساعات
4	استخدام وتقييم وتطوير المناهج الدراسية.	18 ساعة
5	التفاعل والاتصال داخل الفصل الدراسى.	18 ساعة
6	طرق التدريس المُستخدمة.	54 ساعة
7	النشاط المكتبى داخل المكتبات.	18 ساعة
8	ورش العمل فى الإدارة.	9 ساعات
9	الزيارات الميدانية للمدارس.	10 ساعات
10	التوجيه.	12 ساعة

جدول رقم (6)
موضوعات ومحتوى برنامج تدريب
معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى جامعة إكستر بالمملكة المتحدة

- **أساليب التدريب:**

تم استخدام أسلوب المحاضرات ، المناقشات ، الندوات ، الحوار ، ورش العمل والتدريب الميدانى. وذلك طول فترات برنامج التدريب بالجامعة، كما تم تكليف المتدربين من المعلمين المصريين بعمل وكتابة مشروعات بحثية فى مجال طرق التدريس داخل الفصول الدراسية.

- **الزيارات الميدانية للمدارس:**

كما يهتم نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة إكستر بالزيارات والتدريب الميدانى، **حيث تسعى الزيارات الميدانية إلى تحقيق مجموعة أهداف من أهمها:-**

1. خلق نوع من الثقة بين المعلمين المصريين والعاملين بمدارس التدريب الميدانى.
2. تصميم وخلق خبرة تعليمية متفاعلة للمعلمين الذين يدرسون اللغة الإنجليزية داخل الفصول الدراسية.
3. تزويد المعلمين المصريين بخبرة فنون التدريس من خلال مشاهدة طرق التدريس.
4. فهم وإدراك القيم التربوية للعمل من خلال مجموعات أو العمل الثنائى.
5. فهم كيفية حل المشكلات التى تواجه المعلمين المصريين باستقلالية والاعتماد على النفس.
6. كيفية اتخاذ القرار داخل الفصل الدراسى، ودراسة النظام التعليمى فى المدارس البريطانية.
7. خلق نوع من الاتجاه الإيجابى للمعلمين المصريين نحو التدريس والتعليم بما ينفعهم خلال وظيفتهم.

- **المتابعة والتقويم:**

كما يتم تقييم وتقويم معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة من خلال نظام تدريبهم بالخارج فى جامعة إكستر عن طريق الملاحظة المستمرة لمعرفة مدى اهتماماتهم بالبرنامج ، كما يُطلب من المتدربين إجراء بحث ، يعتبر مشروع التخرج فى نهاية البرنامج التدريبى. ويتم إعطاء درجات للمتدربين ، بالإضافة إلى تقارير متابعة من رئيس قسم اللغات الحديثة فى المدارس الأجنبية التى نفذت برنامج التدريب الميدانى لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى بعض المدارس بالمملكة المتحدة.

- **الشهادات والتقارير:**

حيث يتم فى نهاية برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين منح المتدربين شهادات تفيد اجتيازهم برنامج التدريب بنجاح وغالباً ما يتم تسليمها لجميع المشاركين الذين حضروا وأتموا البرنامج. كما يتم منحهم شهادات من المدارس التى نفذوا فيها التدريب الميدانى، وذلك حسب نظام كل مدرسة. كما يتم كتابة تقارير متابعة سرية عن الحضور والأداء والمشاركة فى الأنشطة المختلفة عن طريق منسق البرنامج والمدربين بالجامعة التى تُنفذ برنامج التدريب. وكذلك تقارير عن حضور وسلوك ومشاركة معلمى اللغة الإنجليزية فى أنشطة المدارس. غالباً ما تكون هذه التقارير ممتازة ، حيث يح رص معظم المعلمين على مراعاة العادات الشرقية فى تصرفاتهم . ويتم توزيع الشهادات على المعلمين فى حفل تنظمه الجامعة. حيث يتم الحصول على شهادة تُفيد اتمام المعلمين المصريين البعثة الخارجية بالمملكة المتحدة.

- **تعليق على نموذج جامعة إكستر:**

يتضح من خلال قراءة نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة إكستر *Exter* **إنه:**

1. اهتم البرنامج بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية على استخدام طرق متنوعة فى تدريس اللغة الإنجليزية.
2. هدفت طرق التدريب المستخدمة إلى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على فهم الطرق الحديثة المستخدمة فى التدريس بالمدارس الثانوية المصرية.
3. اهتم البرنامج بتوعية المعلمين المصريين بكيفية توظيف إمكانات المدرسة فى التدريس.
4. حرص البرنامج على الاستخدام الصحيح للغة الإنجليزية وليس مجرد دراسة اللغة الإنجليزية فقط.
5. ركز البرنامج على معلمى المدارس الثانوية، واهتم بتدريبهم على المنهج المطور لسلسلة "*Hello*".
6. اهتم البرنامج بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على استخدام تقنيات طرق التدريس بأنفسهم.

2- نموذج جامعة أدنبرة: *Edinburgh*

يقوم الكاتب بعرض نموذج جامعة أدنبرة لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين، حيث يتم تنفيذه فى معهد مورى هاوس للتربية *Moray House Institute of Education*، وسوف يتناول أهداف البرنامج وتنفيذه، والمحتوى العلمى والنظرى، المواعيد والمدة الزمنية ومحتوى برنامج ونظام التدريب. كما يتناول أساليب التدريب والزيارات الميدانية والتدريب العملى، المدربين والبرنامج الترفيهى .. كما تتمثل مخرجات التدريب فى الفائدة النظرية والعملية من البرنامج، والتى تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات التى يكتسبها المتدربون. من خلال قراءة فى دليل تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بجامعة أدنبرة لعام 2003. وتم

توزيع دليل التدريب على جميع المتدربين، ويتضح منه خطة البرنامج بشكل تفصيلى وبطريقة منظمة، وذلك عام 1998.

- **أهداف البرنامج:**

يسعى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة أدنبر ة فى المملكة المتحدة، وبالتحديد فى "معهد مورى هاوس للتربية" إلى تحقيق مجموعة أهداف من أهمها:

1. تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على الاتجاهات الرئيسية فى تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.
2. تشجيع المعلمين على تطبيق وتضمين هذه الممارسات التطبيقية فى متطلبات التدريس بمدارسهم.
3. تزويد المعلمين بالفرص لكى يشاركوا فى الحياة اليومية بالمدارس الإنجليزية حتى ينعكس على الممارسات الفعلية فى مواقف التدريس بالمدارس المصرية.
4. تدريب المعلمين على طرق التدريس المختلفة ليحصلوا على خبرات فى العلاقات بين المدرسة والمجتمع.
5. تنمية وتغيير اتجاهات المعلمين المصريين ومهاراتهم فى طرق التدريس.
6. تدريب المعلمين على استخدام الحاسب الآلي مع برنامج متخصص فى اللغة الإنجليزية، لتنمية مهارات استخدام تطبيقات الحاسب الآلي فى التدريس.

- **محتوى البرنامج التدريبى ومكوناته:**

يتكون البرنامج من المادة العلمية المحددة، ودراسات وأنشطة التنمية الذاتية، ويشمل:

1 -دراسة اللغة: يتضمن علم اللغة ونظم القواعد اللغوية ومفردات اللغة الإنجليزية.

2 -طرق التدريس: ويتضمن أساليب وطرق تدريس اللغة الإنجليزية والتخطيط والتقويم، تعليم المعلم، الملاحظة والتقويم، اختبارات اللغة.

3 -استخدام اللغة: وذلك فى فنون الموسيقى، الأغاني، القصص والأدب الإنجليزي.

4 -تكنولوجيا المعلومات: تتضمن علوم الكمبيوتر، ومعالجة النصوص فى استخدام تطبيقات الكمبيوتر.

5 -إعداد المشروعات والتغذية الراجعة: يتضمن المهام الخاصة بالتدريب الميدانى بالمدارس الإنجليزية.

6 -الدراسة والبحث وأساليب التنمية الذاتية: تتضمن البحث المكتبى وإنتاج المواد التعليمية وكيفية تنفيذها ذاتياً من خلال الاعتماد على النفس.

- **الأهداف الإضافية للبرنامج التدريبى والتدريب المدرسى:**

1 -تحسين مهارات الاتصال مع التأكيد على مهارتى الاستماع والحديث لدى المعلمين.

2 -إعطاء الفرصة للمعلمين المصريين لتحسين أداءهم اللغوى فى فروع اللغة الإنجليزية.

3 -زيادة التوعية بالثقافة الاسكتلندية والإنجليزية، وأساليب الحياة والعمل والدراسة داخل المملكة المتحدة.

- **مواعيد الحضور فى البرنامج التدريبى:**

تم تنفيذ البرنامج خلال الفترة من 14 أبريل حتى 8 يوليو 2003، وتضمن (12) أسبوعاً منهم (5) أسابيع تم قضائها داخل المدارس ، و(7) أسابيع تم

قضائها داخل الجامعة للدراسة النظرية . ويوضح الجدول التالى مواعيد حضور البرنامج التدريبى تفصيلياً.

م	الشهر	الأسبوع	المواعيد	مكان البرنامج التدريبى
1	أبريل 2003	الأول	4/14 حتى 4/18	داخل الجامعة
		الثانى	4/21 حتى 4/25	داخل الجامعة
		الثالث	4/28 حتى 5/2	داخل الجامعة
2	مايو 2003	الرابع	5/5 حتى 5/9	داخل الجامعة، وأول زيارة مدرسية
		الخامس	5/12 حتى 5/16	زيارة مدرسية
		السادس	5/19 حتى 5/23	زيارة مدرسية
		السابع	5/26 حتى 5/30	داخل الجامعة
3	يونيو 2003	الثامن	6/2 حتى 6/6	داخل الجامعة
		التاسع	6/9 حتى 6/13	الزيارة المدرسية الثانية
		العاشر	6/16 حتى 6/20	زيارة مدرسية
		الحادى عشر	6/23 حتى 6/27	داخل الجامعة
		الثانى عشر	6/30 حتى 7/4	داخل الجامعة
ملحوظة: يوم ى 7/7 و7/8/2003 يتم فيها عمل حفل التخرج والوداع وذلك يوم 7/7				

والرحيل والمغادرة يوم 2003/7/8. كما أن الوصول للمملكة المتحدة كان يوم 4/16 وليس 4/14 وذلك خلاف مواعيد الأجازات الرسمية يومى السبت والأحد أسبوعياً.

جدول رقم (7) موضوعات ومحتوى برنامج تدريب
معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى جامعة إدنبرة بالمملكة المتحدة

- من خلال قراءة المواعيد التى كانت تتم خلال التيرم الثالث من العام الدراسى (2003)، تبين أن معظم أوقات التدريب كانت تُنفذ داخل الجامعة حيث الدراسة النظرية والمحاضرات والمناقشات والحوار.
- تنقسم الزيارة المدرسية إلى فترتين : الفترة الأولى لمدة (3) أسابيع فى خلال الأسبوع الرابع، والأسبوع الخامس، والأسبوع السادس. تستمر الفترة الثانية لمدة أسبوعين خلال الأسبوع التاسع والأسبوع العاشر.
- فترة الدراسة (5) أيام فقط ، بالتحديد (4) أيام ونصف ، لأن الدراسة يوم الجمعة حتى الظهر لإتاحة الفرصة للمعلمين المسلمين بأداء صلاة الجمعة ويومى السبت والأحد إجازة رسمية أسبوعية فى المملكة المتحدة.
- **أساليب التدريب:**

تتنوع أساليب التدريب المستخدمة فى برنامج التدريب، وإن كانت معظمها تركز على أساليب المحاضرة والمناقشة والحوار فى المحاضرات النظرية التى تتم داخل الجامعة، **حيث يتم استخدام أساليب**:

- التدريب العملى والميدانى أثناء برنامج الزيارات المدرسية.
- إجراء الدراسات البحوث والمشروعات التعليمية.
- التنمية الذاتية عن طريق تحديد المهام وتسجيل الملاحظات فى الزيارات الميدانية.

- كما يتم استخدام أسلوب الرحلات، حيث تتضمن خطة التدريب تنظيم برنامج مُنظم للرحلات إلى أماكن تاريخية مختلفة. مما يعنى إمكانية زيادة الثقافة العامة وتنمية الإحساس بأهمية الرحلات العلمية فى التدريب.
- يتم استخدام أسلوب العرض *Presentation*، حيث يقوم الم تدرب بعرض مشروعه وإنتاجه أمام الآخرين.

- **المحاضرون والمدربون:**

يمكن تصنيف المحاضرين والمدربين المشاركين فى البرنامج بأنهم أساتذة متخصصون فى مجال التدريب. ومازال معظمهم مستمراً بالمشاركة فى برنامج تدريب المعلمين المصريين بالخارج. حيث إن هؤلا ء المحاضرون متخصصون فى التدريب ولهم خبرة كبيرة فى مجال التدريس والعمل مع المعلمين المصريين ويعتبرون خبراء تدريب فى بلادهم. كما أنهم أعضاء هيئات تدريس بالجامعة. أما المدربون المشرفون فى المدارس منهم المديرون ورؤساء أقسام اللغات بهذه المدارس.

- **التدريب الميدانى بالمدارس:**

يقوم المعلمون المصريون المشاركون فى برنامج التدريب بزيارة مدارس عديدة فى مدينة أدنبرة وتم تحديدها مسبقاً. حيث قضى المعلمون المتدربون (16) يوماً فى هذه المدارس ، مُقسمة إلى فترتين فى مدرستين مختلفين . وقد بدأت الزيارات الميدانية *Placement* من بداية الأسبوع الرابع خلال شهر مايو (2003) وذلك لمدة ثمانية أيام بواقع (4) أيام فى الأسبوع. كما قضى المتدربون فى خلال النصف الأول من يونيو (8) أيام أخرى لمدة أسبوعين فى بعض المدارس، حيث يعيش المتدربون من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين الحياة الكاملة داخل المدرسة من خلال المشاركة فى الأنشطة المختلفة.

كما يُظهر المتدربون من معلمى اللغة الإنجليزية اهتماماتهم بكل ما يقوم به قسم اللغات الحديثة بـهذه المدارس *Modern Languages Department* حيث يشاهدون ويلاحظون ما يحدث فى الفصول، ويشاركون فى التدريس تحت إشراف رئيس قسم اللغات بالمدرسة كمدرسين مساعدين، كما يشاركوا فى بعض الأنشطة اللامنهجية. ويتم تدوين الملاحظات من خلال مهام محددة يقوم بها المعلمون المصريون من خلال تدريبهم فى المدارس بتكليف من منسق البرنامج ورئيس قسم اللغات. ويتم عمل تقرير سرى عن كل متدرب يفيد حضوره ومدى التزامه، كما يتناول سلوكه أثناء تنفيذ برنامج التدريب الميدانى فى المدارس.

- **المتابعة والتقويم:**

يتم تقييم وتقويم معلمى اللغة الإنجليزية المصريين من خلال نظام تدريبهم بالخارج، عن طريق الملاحظة ومدى اهتماماتهم بالبرنامج التدريبى. كما يُطلب من المتدربين إجراء بحث صغير بالإضافة إلى مشروع التخرج فى نهاية البرنامج. وتناقش المشروعات مع منسق البرنامج فى بداية الأسبوع الأول ، ويطلب منهم إجراء المشروع بالبحث والاطلاع على الكتب ذات الصلة فى المكتبة. كما يُطلب من المتدربين القيام بـعرض قصير لمشروعات هم، وذلك فى الأسبوع الأخير من التدريب، ويتم منحهم درجات على هذا المشروع ، بالإضافة إلى تقارير متابعة من رئيس قسم اللغات بمدارس التدريب الميدانى.

- **البرنامج الترفيهى:**

رغم جدية برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين، إلا أن ذلك لا يمنع قيام الجامعة الأجنبية بتنظيم برنامجاً ترفيهياً، ويشمل الجولات والرحلات حيث تم تنفيذها بمعدل رحلة إلى أحد الأماكن التاريخية كل شهر. مثلاً تم عمل جولة

حول مدينة أدنبرة يوم الثلاثاء 22 أبريل 2003، للتعرف على معالم وشوارع أدنبرة التاريخية. ورحلة إلى مدينة *New Lanaek* السبت 26 أبريل. رحلة السبت 10 مايو إلى مدينة *Standrews*. كما تم تنظيم رحلة إلى قلعة وليم ولا ي س *WilliamWallace* وبحيرة كاترين *Katrine Loch* السبت 24 مايو.

كما قامت الجامعة بتنظيم رحلة إلى منتزه ستراثكليد (*Strathiclyde*) بمدينة جلاسجو (*Glasgow*) يوم الجمعة الموافق 6 يونيو 2003، وذلك لتعريف المتدربين بمعالم المملكة المتحدة، وقضاء وقت ترفيهى. كما تقوم الجامعة عن طريق مكتب خدمات اتحاد الطلاب بتوجيه دعوات إلى المعلمين المصريين لحضور حفلات ومناسبات مختلفة فى الجامعة. وكذلك دعوات من بعض القائمين على التدريب بصفة شخصية. هذا بالإضافة إلى الرحلات الشخصية التى يقوم بها المعلمون المصريون داخل أو خارج نطاق مدينة أدنبرة.

- **التقارير والشهادات:**

يتم فى نهاية البرنامج التدريبى لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين منح المتدربين شهادات تُفيد اجتيازهم البرنامج التدريبى بنجاح وهو غالباً ما يتم تسليمها لجميع المشاركين الذين أتموا البرنامج التدريبى. كما يتم منحهم شهادات من داخل المدارس التى نفذوا فيها برنامج التدريب الميدانى، حسب نظام كل مدرسة ورأى رئيس قسم اللغات الحديثة بها.

كما يتم كتابة تقارير متابعة سرية عن أداء ومشاركة معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الأنشطة المختلفة عن طريق منسق البرنامج والمحاضرين داخل الجامعة. وتقارير ع ن حضور وسلوك ومشاركة المتدربين فى بعض الأنشطة المدرسية. وغالباً ما تكون هذه التقارير ممتازة ، حيث يح رص معظم المعلمين

المصريين على مراعاة التقاليد والعادات الشرقية . كما يتم توزيع الشهادات فى حفل تخرج فى اليوم قبل الأخير من انتهاء التدريب. ويتم الحصول بنهاية البرنامج على شهادة بإتمام التدريب فى الخارج دون وضع شروط أو معايير لتقويم المتدربين وتشجيعهم على الاهتمام والاستفادة من نظام تدريبهم فى الخارج.

- **تعليق على نموذج جامعة أدنبرة:**

- تبلغ مدة البرنامج التدريبى حوالى (3) أشهر، لكنه فى الواقع هى (83) يوماً فقط ، حيث إنه من المفترض أن يبدأ البرنامج يوم 2003/4/14 وكان سفر المتدربين ووصولهم يوم 2003/4/16 مما يعنى أن الأسبوع الأول تم بدون أى تدريب، لأن المتدربين وصلوا يوم الأربعاء 4/16 وكان يوم الخميس 4/17 عبارة عن ترحيب وافتتاح البرنامج، ويوم الجمعة 4/18 أجازة. والسبت 4/19 والأحد4/20 أجازة رسمية.
- بدأت الدراسة الفعلية يوم الاثنين 2003/4/21 ومن خلال قراءة جدول التدريب كانت بداية الدراسة من الساعة 9.30 صباحاً حتى 12.30 صباحاً ثم راحة لمدة ساعة ، وبدأت الفترة الثانية من الساعة 1.30 حتى 3.30 وهناك 3 ساعات للبحث المكتبى يوم الأربعاء الموافق 4/23 و3 ساعات لمحادثات مكتب خدمات الطلاب ، كما أن الجمعة نصف يوم طوال مدة البعثة . مما يعنى أن مدة الدراسة الفعلية 5 ساعات فإن ذلك يعنى أن 5 ساعات ×5 أيام=25 ساعة أسبوعياً منهم 12 ساعة فى أنشطة غير دراسية.
- كما شهد الأسبوع السادس يوما ن أجازة رسمية للجامعة هما : الاثنين الموافق 5/19 والثلاثاء5/20 بالإضافة إلى نصف يوم الجمعة ، والسبت والأحد أجازة رسمية، حيث ظل المتدربون لمدة حوالى 5 أيام بدون دراسة أو تدريب، أى لمدة

أسبوع. كما أن الأسبوع الحادى عشر كانت الدراسة عبارة عن نصف يوم ، حيث كانت الدراسة لمدة 3 ساعات فقط ، وباقى اليوم دراس ات حرة فى قاعات الكمبيوتر.

- شهد الأسبوع الثانى عشر أنشطة أخرى مثل رحلة بمدينة أدنبرة يوم الاثنين 6/30، وباقى الأيام عروض للمشروع الذى يتم ينفذها المشاركون من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين ، والاستماع إلى الأغانى والأناشيد وال قصص الإنجليزية. كما شهد يوم الاثنين الموافق 7/7 حفل التخرج والوداع ، وكانت المغادرة يوم الثلاثاء 2003/7/8.

ويتضح من ذلك أن البرنامج الذى مدته (83) يوماً فقط منهم (24) يوم أجازة رسمية، وهما يوما السبت والأحد من كل أسبوع و3 أيام أجازة للجامعة أى (27) يوماً أجازة ، أى ثلث مدة التدريب أجازات رسمية ، بالإضافة إلى يوم الوصول ويوم افتتاح البرنامج، ويوم حفلة التخرج ، ويوم المغادرة ، أى 4 أيام من المفترض أنهم ضمن البرنامج التدريبى. مما يتضح أن 27+4=31 يوم اً بدون أى عمل أو تدريب، وعدم استفادة المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين طول هذه المدة.

- كما أن يوم الجمعة هو نصف يوم تدريبى، وكان هناك 12 أسبوعاً أى 12 يوم جمعة × ½ يوم= 6 أيام يصل المجموع 27+ 4+ 6= 37 يوم اً، حوالى نصف البرنامج عبارة عن أجازات لم يتم الاستفادة منها.
- يتناول المحتوى التدريبى لنظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الخارج بالمملكة المتحدة، موضوعات نظرية مثل : تكنولوجيا المعلومات وطرق التدريس والأدب الإنجليز ى وقواعد اللغة وعلم الأصوات وهى موضوعات نظرية ليس بها جديد، حيث يمكن دراستها وتناولها فى برامج تدريبية عادية

فى أى مؤسسة تدريبية متخصصة داخل مصر ، مع الاستعانة بالخبراء الأجانب وفق قواعد وشروط محددة.

- كانت الزيارة المدرسية تتم على مرحلتين وليس هناك توضيح فى الجدول لمحتواها وإجراءاتها، وتعتمد على قدرات المتدربين. ويمكن تنفيذ ذلك فى مصر بطريقة تتناسب مع الظروف المختلفة للمتدربين.
- كانت معظم هذه الزيارات سبباً فى المشاكل التى تحدث بين المتدربين من المعلمين المصريين والتلاميذ الأجانب نظراً لخطورة المرحلة السنية فى المدارس الثانوية. مدة هذه الزيارات الميدانية حوالى 16 يوماً.
- تم قضاء معظم وقت البرنامج التدريبى فى مشروع بحثى ومناقشة البحث . حيث يتم استخدام أسلوب المناقشة ثم عرض هذه المشروعات البحثية قبل نهاية برنامج التدريب.
- وأخيراً 37 يوماً بدون دراسة أو تدريب و16 يوماً تدريب ميدانى فى المدارس. مما يعنى أن 53 يوم من 83 يوماً بدون تدريب فعلى. أى أن مدة التدريب فى البرنامج التدريبى 30 يوماً فقط . ويتكلف البرنامج حوالى (56) ألف جنية مصرى. أى أن المتدرب الواحد يتكلف حوالى 2000 جنية مصرى فى اليوم.

ثانيا:نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية:

جدير بالذكر أن نظام بعثات تدريب المعلمين إلى الولايات المتحدة بهذا الشكل الم نظم والكبير حديثة العهد بمجال التربية والتعليم . حيث إن فترة التسعينيات شهدت تطوراً ملحوظاً فى أعداد المعلمين المبعوثين إليها وبصفة خاصة معلم و اللغة الإنجليزية، ويتمثل ذلك فى وجود بعض الجهات والهيئات المهتمة بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، وتقوم من خلال تقديم المنح والمعونات

الأمريكية المختلفة بالمشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية . كما يتم تنفيذ عدة برامج عن طريق الهيئات الدولية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

وسوف يتناول الكاتب نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية من خلال عرض نموذج برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة من خلال تعاون وزارة التربية والتعليم مع الجهات والهيئات المشاركة مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل -2 IELP-2 2، حيث كان يقوم بتنظيم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج لفترة طويلة.

1 -تطور نظام بعثات معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلى الولايات المتحدة الأمريكية:

تأخذ المملكة المتحدة مكانة خاصة فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين نظراً لطبيعة العلاقة القديمة بينهما . كما يتضح أ ن مشاركة الولايات المتحدة الأمريكية فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين تعتبر حديثة العهد، وإن كانت هناك بعض أشكال المشاركة التى تمت بشكل عارض فى فترات زمنية ماضية. حيث بدأت نظم البعثات الخارجية إلى الولايات المتحدة الأمريكية بالمشاركة فى صورة بعثات صيفية حيث قامت وزارة التربية والتعليم فى مصر بإرسال (130) معلماً ومعلمة فى مايو (1955) إلى أمريكا وإنجلترا وبعض الدول الأوربية لمدة تتراوح ما بين 4 أو 6 شهور.

وكان هناك نظام لإيفاد معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى بعثات خارج البلاد على منح مقدمة من بعض الهيئات الدولية ، وكذلك إيفادهم فى زيارات ميدانية فى صورة بعثات صيفية للاطلاع على نظم التعليم فى الدول الأجنبية ، وحضور حلقات دراسية فى ميادين علمية مختلفة أو لحضور مؤتمرات و ندوات

وغير ذلك مما يتصل بشئون التعليم والتدريب فى مجالاته المختلفة . كما كان يتم تدريب المعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية على أحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا على منح السلام التى تقدمها الحكومة الأمريكية والجامعات والهيئات والمنظمات التربوية، كما كانت تقدم منحاً لمعلمى وموجهى اللغة الإنجليزية فى مجال طرق التدريس.

ويتجسد التعاون بين وزارة التربية والتعليم والولايات المتحدة الأمريكية فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى الدور الذى تقوم به هيئة الفولبرايت *The Binational Fulbright Commission* فى نظم تدريبهم فى الجامعات الأمريكية. وقد بدأ التعاون فى مجال تدريب المعلمين يتفاعل منذ بداية أكتوبر(1990) حيث قامت أكاديمية التنمية المهنية *(AED Academy for Educational Development)* وهيئة الفولبرايت بتقديم تسهيلات ومساعدات للبرامج المنعقدة داخل مصر. وتم تدريب (11882) معلماً ومعلمة من المتخصصين فى اللغة الإنجليزية فى الفترة من ربيع (1990) حتى ربيع (1994) فى 18 موقعاً مختلفاً بالمحافظات المصرية من خلال برنامج تحسين اللغة *Spectrum*. كما تم تنظيم بعض البرامج التدريبية للمعلمين المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية.

كما ساهمت هيئة الفولبرايت الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID فى تنظيم برامج تدريبية متنوعة بالولايات المتحدة وبخاصة فى مجال القيادات من الموجهين والقائمين على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، والإشراف على برامج تدريبهم داخل مصر، حيث تم تدريب هذه القيادات من خلال تنظيم برامج صيفية بمراكز تدريب اللغة الإنجليزية فى خمسة مواقع تدريب فى الولايات المتحدة. وقدمت منحة لتدريب المدربين المصريين فى البرامج المشتركة وذلك بإحدى الجامعات المتخصصة في التدريب، شارك فيها (16) مدرباً من المعلمين والموجهين

فى صيف (1993) لمدة 7 أسابيع بولاية نيويورك. وتم إيفاد (30) مدرباً فى مايو (1995) لمدة 7 أسابيع أيضاً، للاطلاع على الأساليب الحديثة فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وطرق التدريس الحديثة.

وتم تدريب قيادات التدريب من مديرى مراكز التدريب ورؤساء أقسام وأخصائى اللغة الإنجليزية والموجهين العموم والأوائل للغة الإنجليزية، وتم تدريبهم فى الولايات المتحدة للتعرف على أحدث طرق الإدارة فى التدريب، وكيفية حصر الاحتياجات التدريبية وتصميمها وأساليب التدريب والتقويم. وقد سافر (14) من القيادات فى صيف (1993) لمدة شهر. وتضمن البرنامج زيارات لأكاديميات ومراكز تدريب المعلمين ومراكز اللغات. وتم تنفيذ التدريب فى صورة ورش دراسية مع أساتذة جامعات وخبراء فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. مما يوضح أهمية نظام البعثات الخارجية للمعلمين، والذى يمكن أن يحقق فائدة كبيرة فى زيادة معلومات وتنمية مهارات وتغيير اتجاهات معلمى اللغة الإنجليزية.

كما قامت الإدارة العامة (المركزية) للتدريب بتنفيذ عدة برامج تدريبية لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالتعاون مع بعض الجهات المشاركة، ومثال لذلك ما تم تنفيذه فى العام التدريبى 1996/95 وقامت الإدارة العامة (المركزية) للتدريب بتنفيذ برنامجين للبعثات التدريبية لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية هما: برنامج بعثات معلمى اللغة الإنجليزية لعدد (106) متدرباً. كما تم تنفيذ برنامج بعثات موجهى اللغة الإنجليزية لعدد (20) موجهاً لإعداد مدربين لمعلمى اللغة الإنجليزية.

وجدير بالذكر أن تعاون الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال البرامج الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID وبعض الجهات الأجنبية الأخرى. مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل- IELP-11 2،

وقام بدور كبير فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من (1997) حتى (2004) بالولايات المتحدة استكمالاً للبرنامج الأول اللغة الإنجليزية المتكامل- 1 IELP-1 1 الذى بدأ من عام (1984) حتى عام (1996).كما قام برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل- 2 بتنظيم عدة برامج فى الولايات المتحدة لإعداد كوادر من الخبراء والمتخصصين وركزت هذه الدورات على كيفية تصميم برامج التدريب وإعداد المواد التعليمية ومتابعة وإدارة برامج التدريب.

ومن واقع خبرة الكاتب فى مجال تدريب المعلمين بصفة عامة ومعلمى اللغة الإنجليزية بصفة خاصة، فإنه يمكن القول بأن برنامج IELP-11 قام بدور فعال فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية داخل مصر وخارجها. ولقد قام البرنامج بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بدور كبير فى دعم طرق تدريس اللغة الإنجليزية وخطط تدريبهم تحت إشراف الجهات المعنية ممثلة فى الإدارة المركزية للتدريب بوزارة التربية والتعليم.

2 - برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية:

- **نموذج جامعة ولاية جورجيا:** *Georgia State University*

يقوم الكاتب بتناول نموذج جامعة ولاية جورجيا وذلك كنموذج للتعاون بين وزارة التربية والتعليم وبعض الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ومن أهمها برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2 IELP-11 حيث تم تنفيذ البرنامج تحت مسمى "مشروع التدريب للتنمية- 2" وذلك لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية بالتعاون مع أكاديمية التنمية المهنية AED.

تستغرق مدة برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالولايات المتحدة حوالى شهر فى صورة تدريب متواصل داخل الجامعة ومؤسسات التدريب

المتنوعة ضمن برامج تدريب الجهات المتعاونة. ورغم مدة التدريب القصيرة نسبياً، إلا أن البرنامج التدريبى يعتبر نموذجاً جيداً للبرامج الجادة، والتى تركز على إفادة المتدربين بكل ساعة من زمن التدريب. ويتضح ذلك فى حجم المادة التدريبية والمحتوى الأكاديمي للبرنامج.

- **الهدف العام للبرنامج التدريبى:**

يتلخص الهدف العام من البرنامج التدريبى فى تحسين جودة تدريس اللغة الإنجليزية فى مصر عن طريق تحسين أداء المدرسين الأوائل، حيث إنهم يقومون بالإشراف على زملائهم من المعلمين، ولهم علاقة مهنية مباشرة بهم أكثر من غيرهم من المشرفين والموجهين، ويؤدى ذلك إلى تحسين أداء المعلمين داخل فصول الدراسة مما يعنى جودة النظام التعليمى والإشراف الفنى، وتفعيل برامج التدريب داخل المدارس.

- **الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبى:**

حتى يتم تحقيق الأهداف السابق ذكرها فإن المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المشاركين فى برنامج التدريب، من المتوقع أن يكونوا قادرين على تحقيق **أهداف البرنامج من خلال تنفيذه على قسمين هما**:-

ا- قسم تنمية مهارات الإشراف.

ب- قسم تدريب المعلمين.

- من ناحية الأهداف الفرعية الخاصة بقسم تنمية المهارات الإشرافية ضمن برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين **يتوقع من المعلمين القدرة على**:

1. تطوير واستخدام المفردات كضرورة لوصف التدريب الجيد.
2. تطبيق النماذج المختلفة وأدوات الملاحظة والمشاهدة.

3. تطوير أساليب وتقنيات التخطيط لملاحظات المقابلات مع المعلمين.

4. عمل وتقديم خطة عمل لتحسين مهارات المعلمين داخل مدارسهم.

- من ناحية الأهداف الفرعية الخاصة بقسم تدريب المعلمين **يتوقع من المتدربين أن يكونوا قادرين على:**

1. تخطيط وتصميم محتوى ورش العمل المناسبة لتدريب المعلمين متضمنة وسائل التقييم والتقويم.
2. استخدام أساليب العمل التعاونية فى ورش العمل.
3. تضمين عناصر التنمية الذاتية والتقييم الذاتى فى التدريس.
4. إنتاج مواد ورش العمل باستخدام الكمبيوتر
5. تطوير خطة العمل لتأكيد محتويات ورش العمل أثناء تنفيذ البرنامج التدريبى.

- **محتوى البرنامج التدريبى:**

يتضمن البرنامج الذى تم تخطيطه على أساس تكاملى بين التصميم والتطوير والتقييم للبرنامج من خلال تصميم التدريب كنظام. كما تم بناء المقررات ومواد التدريب على أساس الاحتياجات التدريبية الفعلية، وأهداف البرنامج والأغرا ض المطلوب تحقيقها وبناءاً على احتياجات المتدربين مع استمرارية عملية المتابعة والتقويم لقياس مدى رضا المتدرب واستفادته من برنامج التدريب ويتضمن البرنامج:

1ـ **المقررات:**

أ -أساسيات تصميم ورش العمل.

ب تطوير المواد والأدوات على الحاسب الآلى.

ج -أسلوب ولغة الإشراف والتدريس مع المعلمين.

د - الملاحظات والمشاهدات، والنماذج، وأساليب ومناقشات مع المشرفين الأمريكيين.

2 - المشاهدة والملاحظات فى مدرسة مترو بوليتان *Metro Politan Area School* فى أطلنطا.

3 -تطوير خطة العمل. 4- عروض خطة العمل.

م	الموضوع
1	-أساسيات تصميم ورش العمل.
2	-أساليب التدريس والإشراف.
3	-تطوير المواد والأدوات على الحاسب الآلى.
4	-استخدام وتقييم وتطوير المناهج الدراسية.
5	-التفاعل وطرق التدريس داخل الفصل الدراسى.
6	-الزيارات الميدانية للمدارس.

جدول رقم (8) يوضح موضوعات ومحتوى برنامج تدريب
معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى جامعة جورجيا بالولايات المتحدة

- **المقررات الدراسية:**

يحصل المتدربون من معلمى اللغة الإنجليزية على أربع مقررات دراسية مُصممة لتحقيق أهداف التدريب، وكلها مبنية على أساس نموذج تفاعلى وتعاونى لتلبية احتياجات المتدربين لتعليم معلمى الكبار مع تقديم نماذج لهم، ويتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على مهارات تقييم المناهج الدراسية ومهارات الكمبيوتر مع إتاحة الفرصة لاستخدام معامل الكمبيوتر فى أوقات الفراغ، مع المتابعة المستمرة.

1. **بالنسبة للمقرر(أ) أساسيات تصميم ورش العمل والخاصة بخطة العمل** : يركز على تطوير ورش العمل الفعالة باستخدام التفاعل بين المتدربين من خلال أسلوب العصف الذهنى، وتحديد محتوى ورش العمل لموضوعات تُدرس فى مصر. ويتم تدريبهم على تقديم عرض توضيحي من خلال ورش عمل مُصغرة.
2. **بالنسبة للمقرر(ب) تطوير المواد والأدوات على الحاسب الآلى**: يقوم هذا الجزء بتزويد المتدربين بمهارات استخدام الحاسب الآلى لإنتاج وتصميم مواد وأدوات متنوعة لورش العمل أو الإشراف وتطوير خطة العمل مع تدريبهم على ابتكار الأدوات اللازمة لاستخدامها بالمدارس المصرية.
3. **بالنسبة للمقرر(ج) عن طرق التدريس مع المعلم وأسلوب الإشراف**: يتم من خلال تزويد المعلمين بالمفاهيم المتنوعة للتدريس الفعال من خلال التفاعل مع المعلمين الآخرين. ويحصل المعلمون على الفرص الجيدة لتطبيق وتعميق المفاهيم المختلفة فى تحسين الأداء المدرسى. كما يتم تعليمهم الطرق والأساليب التى تنمى مهنتهم كمتخصصين من خلال القدرة على تحليل المشكلات ولعب الأدوار فى المتابعة مع ممارسة عمليات المشاهدة والملاحظة السلوكية لهم.
4. **بالنسبة للمقرر(د) المشاهدات الإشرافية والنماذج والأساليب**: ويتم تزويد المتدربين بالاتجاهات الحديثة فى المشاهدات والإشراف على فصول تدريس اللغة الإنجليزية فى أسلوب تفاعلى يعتمد على المناقشات والحوار، وذلك من خلال الملاحظة داخل الفصول والمتابعة أثناء التدريس ومن خلال إجراء الاختبارات.

- **مدة البرنامج التدريبى:**

تبلغ مدة البرنامج التدريبى حوالى شهر حيث بدأ البرنامج يوم السبت الموافق 8 يونيو 2002 حتى يوم السبت الموافق 6 يوليو2002. ورغم أن مدة البرنامج قصيرة نسبياً بالمقارنة بالبرنامج الذى يُنفذ فى المملكة المتحدة عن طريق الوزارة، إلا أنه كان برنامجاً مركزاً ولم يشهد أى عطلات أو أجازات طويلة وقصيرة. وجدير بالذكر أن يومى السبت والأحد رغم أنهما أجازة رسمية إلا أن الدراسة لم تتعطل فيهما. كما أن خطة الدراسة الجادة تضمنت البرنامج الترفيهى بشكل جيد بعد انتهاء فصول الدراسة والتدريب.

كما تم تقسيم خطة الدراسة بين المناقشات فى داخل الفصول وخطة العمل وورش عمل التدريس فى فصول الدراسة والإشراف الفنى والمتابعة والتدريب الميدانى. كما تضمن البرنامج تخصيص عدة ساعات لاستخدام الكمبيوتر. وتم الاستفادة الفعلية من كل يوم وكل ساعة فى البرنامج بشكل إيجابى حتى يعود بالفائدة على المتدربين مهنياً وأكاديمياً ومهارياً.

- **أساليب التدريب:**

كان يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين من خلال استخدام أساليب تدريبية متنوعة أهمها المناقشة ولعب الأدوار وورش العمل والملاحظة والمقابلة وخطة العمل. كما تم تقسيم المتدربين إلى مجموعات مختلفة، تتكون كل مجموعة من (6) أو (7) متدربين تحت إشراف أحد المدربين بالبرنامج. ويتم فى إطار كل مجموعة تحديد موضوع خطة العمل، من حيث توضيح الأهداف والنتائج المتوقعة من هذا التدريب. وبعد الانتهاء من خطة العمل يقوم المتدربون بعرض إنتاجهم فى شكل عروض توضيحية.

- **المحاضرون والمدربون:**

يشارك فى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين مجموعة من الأساتذة المتخصصين فى اللغة الإنجليزية من جامعة جورجيا، ومن واقع السيرة الذاتية يتضح أن لهم خبرة كبيرة فى البرامج التدريبية والعمل مع المعلمين فى بعض الدول العربية. كما لديهم خلفية جيدة عن نظام التعليم المصرى، وإن عاب عليه عدم وجود متخصصين فى التربية أو علم النفس بين المحاضرين، حيث تم إغفال الجانب التربوى فى هذا البرنامج التدريبى بشكل واضح.

- **التدريب الميدانى:**

يتم تنفيذ نظام التدريب الميدانى لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين من خلال زيارة مدارس المنطقة المحيطة بالجامعة وبالتحديد فى مدارس مترو بوليتان *Metro Politan* كما يتم تنسيق عدة لقاءات مع الموجهين والمشرفين الأمريكيين مع المعلمين المصريين فى مقر إقامتهم لمناقشة النماذج والأساليب الإشرافية التى يُمكن تطبيقها فى التدريب الميدانى، والتطبيق العملى بمدارس مصر بعد انتهاء التدريب.

- **مسئوليات المتدربين:**

حيث يتم تحديد مسئوليات المتدربين والتى تعتبر من ضمن عناصر المتابعة والتقييم، حيث يتميز هذا البرنامج بوجود سجل للمسئوليات المطلوب تحقيقها من جانب معلمى اللغة الإنجليزية، من خلال تسجيل الملاحظات المستمرة مع توفير أدوات الملاحظة لهم، مع إعطاء المتدربين كتيبات فيها كافة المعلومات عن أطلنطا، وأهداف ومحتويات وعناصر البرنامج، مع التأكيد على أهمية المواظبة فى المحاضرات. كما يتم منح المتدربين درجات لتقييم أداءهم على المشاركة فى المناقشات ونتائج الاختبارات ومدى إنجاز خطة العمل، مع تقديمها أمام المدربين والمشرفين والمتدربين للاستفادة من الملاحظات المختلفة.

- **المتابعة والتقويم للبرنامج التدريبى:**

تتم عمليات متابعة وتقويم المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بصفة مستمرة، حيث يتم عمل تقييم وتقويم منذ بداية برنامج التدريب. حيث يتم متابعة أداءهم من خلال خطة العمل عن طريق أداء المتدربين وتقارير المشرفين. **وبالنسبة للمقررات يتم:**

- تطبيق استبيان عن اتجاهات ورضا المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى نهاية كل أسبوع مما يعطى فرصة التعديل والتغيير والإضافة للأسابيع التالية.
- عمل اختبار قبلى فى بداية البرنامج، واختبار بعدى لقياس مدى التعلم فى نهاية البرنامج.
- تطبيق عدة أشكال من التقييم لكل مقرر مبنياً على أساس أهداف كل مقرر دراسى.
- عمل ملف إنجاز لكل متدرب لتسجيل كل أنواع التقييم ونتائج المتابعة قبل البرنامج التدريبى وأثناء تنفيذ البرنامج وبعد انتهاء التدريب وعودتهم إلى مصر.
- تطبيق أسلوب المقابلة مع المتدربين من خلال مدير برنامج التدريب ومسئولي التدريب.

يتضح من ذلك أن برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالولايات المتحدة يحتوى على نظام شامل للتقييم بهدف الحصول على تغذية مستمرة من المتدربين، وإذا كانت هناك تعديلات إيجابية يتم إدخالها بقدر الإمكان لمقابلة احتياجاتهم التدريبية. ويتميز هذا البرنامج بالمتابعة المستمرة بعد عودة المعلمين إلى مصر حتى ينقلوا المهارات التى تعلموها. وتتمثل المتابعة فى ورش العمل التى تُنظم بعد العودة بصفة دورية، كما يتم طبع نشرة ربع سنوية،

وإقامة سلسلة ندوات متخصصة فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية، وتقديم دعم ومتابعة المعلمين العائدين عن طريق بعض الجهات المشاركة فى تدريبهم.

- **البرنامج الترفيهى:**

من الملاحظ أنه رغم جدية البرنامج وكثافة المحاضرات إلا أنه لم يغفل الجانب الترفيهى من حيث تنظيم زيارات إلى الأماكن الترفيهية والسياحية والتاريخية، وتنظيم رحلات إلى المسارح والمتاحف. وعمل حفلات وجولات حرة وزيارات الأماكن الأثرية والمراكز التجارية. وجدير بالذكر أنه تم توضيح ذلك فى كتيبات تم توزيعها على المتدربين ضمن برنامج التدريب وليس مجرد رحلات ترفيهية، حيث إنها تعتبر جزء من عملية التدريب. كما تم توضيح أماكن العبادة للمسلمين والمسيحيين، وتم توزيع جداول بمواقيت الصلاة على المتدربين المسلمين وعناوين المساجد مع مراعاة ذلك فى جداول الدراسة أثناء تنفيذ التدريب.

- **الشهادات:**

يتم منح المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين شهادات فى نهاية البرنامج التدريبى تقديراً على الأداء والمشاركة الفعالة من المعلمين المتدربين فى المناقشات وإنجاز خطة العمل وعرضها، وذلك من خلال حفل يتم فى نهاية برنامج التدريب، حيث يحصل كل متدرب على شهادة معتمدة من معهد التربية الدولى يفيد حضور معلمى اللغة الإنجليزية البرنامج التدريبى فى جامعة ولاية جورجيا.

- **تعليق على نموذج جامعة ولاية جورجيا:**

- يعتبر برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة جورجيا بالولايات المتحد ة الأمريكية أحد النماذج الجيدة للتعاون بين وزارة التربية والتعليم وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2 كجهة مشاركة، لأن هذا البرنامج

يقدم نموذجاً جيداً لتعاون الهيئات المشاركة فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

- يهدف هذا البرنامج إلى زيادة معلومات وتنمية مهارات ورفع جودة أداء معلمى اللغة الإنجليزية فى مجالات طرق التدريس واستخدام التكنولوجيا الحديثة مع نماذج تطبيقية لخطط وورش العمل في فصول الدراسة.
- رغم أن مدة البرنامج القصيرة بلغت حوالى شهر إلا أنه كان برنامجاً جيداً وقدم خبرات ومعارف مفيدة ولم يشهد أجازات، مما يعنى أن كل أيام التدريب كانت دراسة فعلية مع وجود برنامج ترفيهى مفيد.
- تم تنفيذ برنامج التدريب أيام الأجازات الرسمية (السبت والأحد) من كل أسبوع حتى أن يوم 4 مايو يتوافق مع عيد الاستقلال الأمريكي، ورغم ذلك شهد فصولاً دراسية ومناقشات وبرنامج تدريبى عادى.
- تنوعت موضوعات التدريب، وتضمنت طرق تدريس اللغة الإنجليزية، وورش العمل واستخدام التكنولوجيا الحديثة واستخدام مهارات الكمبيوتر ومهارات الإشراف وأدوات المتابعة والاختبارات وإنتاج المواد التعليمية ذات الصلة بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- تنوعت أساليب التدريب المستخدمة بين المناقشة وورش العمل وتصميم خطط العمل والتدريب الميدانى.
- تنوع البرنامج الترفيهى بين الرحلات القصيرة للأماكن التاريخية والترفيهية والحفلات وجولات حرة للمتدربين.

- تم تقديم برنامجاً مكثفاً فى الكمبيوتر، مع إتاحة الفرصة للمتدربين لاستخدام معامل الكمبيوتر بالجامعة.
- كانت عمليات المتابعة والتقييم والتقويم تتم بصفة مستمرة منذ بداية البرنامج حتى نهايته، مع تنوع أدوات التقويم مثل: المقابلة، الاختبارات القبلية والبعدية، الملاحظات الشخصية، المناقشات، الاستبيانات.
- تضمن البرنامج التدريبى استخدام أسلوب ملف الإنجاز لتسجيل كل ما يقوم به المتدرب من أنشطة تعليمية والمشاركة فى عملية التدريب وإنجاز خطة العمل، ويعتبر ملف الإنجاز أسلوب جديد فى نظم التدريب.
- تضمن البرنامج مصفوفة مسئوليات كان يتم تحديدها مسبقاً لكل متدرب حتى يكون على دراية بكل ما يجب أن يقوم به بالضبط، حتى تكون مشاركته فى الأنشطة هادفة ومبنية على المسئوليات المحددة.
- كان هناك اهتمام بالمواظبة والسلوك، حيث يتم التقييم على أساس الحضور والمواظبة والمشاركة الفعالة من المتدرب فى كافة أنشطة التدريب.

- **تعقيب على نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الخارج:**

تم تقديم بعض نماذج نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية فى إطار نظام البعثات التدريبية الخارجية، مع عرض نماذج لهذه البرامج. حيث تم عرض نموذجين لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة حيث يتم تدريبهم فى إنجلترا واسكتلندا.

ثم عرض نموذجاً من نظام البرامج المشتركة التى تتم بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم والجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة،

وبصفة خاصة البرامج الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية فى مجال التعليم. كما عُرض نموذج جامعة ولاية جورجيا بالتعاون بين الوزارة وبرنامج اللغة الإنجليزي ة المتكامل-2، مع توضيح أهداف ومحتوى كل برنامج وأساليب التدريب وطرق المتابعة. وذلك للاستفادة منها فى وضع نظام تدريبى مقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر فى ضوء نظم تدريبهم بالخارج.

وكما ذكر الكاتب يمكن تنفيذ مثل هذه البرامج والنظم لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين وغير المصريين من دول المنطقة فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم "الأكاديمية المهنية للمعلمين" مع الاستعانة بكافة الخبرات من جميع الجهات داخل وخارج مصر.

الفصل الرابع
"تحليل مقارن لنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى مصر وخارجها"

- **مقدمة:**

سوف يقوم الكاتب بالتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وخارجها ، فى ضوء نظم تدريبهم فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة ، من خلال تحليل مقارن لنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بهدف الافادة من النظم للوصول لأفضل نظام لتدريبهم فى مصر. حيث يمكن تطبيق نظام تدريبى مقترح فى ضوء تدريبهم بالخارج واستخدامه فى تنفيذ برامج التدريب فى مصر، توفيراً للنفقات وتوسيعاً للقاعدة العريضة من المعلمين، وإتاحة الفرصة لمشاركة أكبر عدد من معلمى اللغة الإنجليزية، ويمكن تحقيق أهداف المنظومة التعليمية فى صورة نظام بعثات داخلية إلى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم . وسوف يقوم الكاتب بتحليل مقارن لنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وخارجها من خلال:

- **أولاً: أوجه التشابه وأوجه الاختلاف:**

سوف يتناول الكاتب أوجه التشابه والاختلاف من خلال هذه العناصر الأساسية من حيث:

1. أهداف برنامج التدريب.
2. محتوى ومقررات برنامج التدريب.
3. أساليب التدريب.
4. وسائل ووسائط التدريب.
5. مؤسسات التدريب.

6.اختيار المدربين.

7.إدارة برنامج التدريب.

8.المتابعة والتقويم لبرنامج التدريب.

9.التدريب الميدانى.

10. البرنامج الترفيهى.

11. الشهادات.

1ـ أهداف برنامج التدريب:

- **أوجه التشابه:**

- **في مصر**: تهدف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية إلى تحقيق عدة أهداف ، من أهمها الفهم الدقيق للمادة الدراسية ورفع مستوى وتنمية مهارات المعلمين، مع زيادة الوعى التقني واستخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريس اللغة الإنجليزية بالمدارس المصرية.
- **في المملكة المتحدة**: تهدف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالمملكة المتحدة إلى تدريبهم على الاتجاهات الحديثة فى طرق التدريس وتزويدهم بالفرص الممكنة للتطبيق داخل فصول الدراسة ، وتدريبهم على استخدام الحاسب الآلى وتنمية مهاراتهم فى الافادة من تكنولوجيا المعلومات ، ضمن بعثات خارجية للمعلمين المصريين.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يهدف البرنامج التدريبى إلى تحقيق وتحسين جودة تدريس اللغة الإنجليزية عن طريق تحسين أداء المدرسين الأوائل ، وتنمية المهارات الإشرافية عن طريق تصميم خطط العمل داخل فصول الدراسة باستخدام أساليب العمل التعاونى والتكنولوجيا الحديثة، فى إطار نظم تدريب

معلمى اللغة الإنجليزية المصريين ضمن برامج مشتركة بين وزارة التربية والتعليم ومعهد التعليم الدولى بالولايات المتحدة.

- **أوجه الاختلاف :**

- **في مصر**: من الملاحظ أن نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية غالباً ما تكون غير واضحة الأهداف ولا تكون متضمنة فى برامج التدريب ، ويرجع ذلك لعدة أسباب من أهمها: - قصر مدة البرامج التدريبية وقد لا تتعدى بضعة أيام أو أسبوع، وإن زادت مدة البرنامج عن ذلك، تكون على فترات متباعدة ولمدة قليلة . ويتم تنفيذ معظم هذه البرامج حسب الظروف المكانية وزمان التدريب ، وإمكانيات المدربين المشاركين فى البرامج.
- **في المملكة المتحدة**: معظم أهداف البرنامج تعتبر أهداف تقليدية، ورغم ذلك فإنه يتم تحديد الأهداف و تضمينها فى برنامج التدريب ، ويتم إعلام المتدربين بها حتى يكون الأداء المتوقع منهم بناءاً على هذه الأهداف المحددة مسبقاً.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يمكن القول بأنها أهداف محددة و واضحة فى برنامج التدريب وتظهر فى محتوى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، حيث يتم وضعها فى شكل دليل محتوى المقررات التى يتم توزيعها على المتدربين قبل بداية تنفيذ البرنامج، وإن كانت معظم هذه الأهداف تركز على الجوانب الإشرافية والمهارية للمعلمين داخل الفصول الدراسية.

2ـ محتوى ومقررات برنامج التدريب:

- **أوجه التشابه:**

- **في مصر**: تقوم الإدارة المركزية للتدريب بوزارة التربية والتعليم بتخطيط جميع البرامج المركزية والمحلية فى ضوء الاحتياجات التدريبية لمعلمى اللغة الإنجليزية، بالإضافة إلى تخطيط البرامج المنهجية. حيث تقوم إدارة اللغات

بتحديد الموضوعات والمقررات لتكون محوراً للتدريب ، حيث يجد المتدربون عناوين الموضوعات وأحياناً مادة التدريب تكون مُعدة وجاهزة.

- **في المملكة المتحدة**: يتم تحديد محتوى التدريب بالاتفاق مع وزارة التربية والتعليم متمثلة فى اللجنة المُشكلة بهذا الشأن لدراسة العروض الجامعية وتحديد الإطار العام لمحتوى التدريب، وهو ما تلتزم به الجامعات البريطانية فى تنفيذ برنامج نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يتم وضع المحتوى التدريبى للبرنامج والنظام التدريبى بالمشاركة مع المسئولين المصريين والأمريكيين كإطار عام، وذلك ضمن برامج الجهات المانحة ، ويترك للجامعات المسئولة عن التنفيذ حرية اختيار مقررات التدريب. مما يعنى التشابه فى وجود لجان مسئولة عن تحديد المحتوى التدريبى ومقررات البرنامج.

- **أوجه الاختلاف :**

- **في مصر**: يتنوع محتوى البرنامج التدريبى حسب نوعه، حيث توجد برامج تدريبية خاصة بأحدث الاتجاهات والتطوير فى مجال التخصص ، وبرامج التأهيل التربوى والبرامج الأكاديمية وبرامج المناهج المطورة، مما يعنى اختلاف المحتوى التدريبى لهذه البرامج. وفى أحيان كثيرة لا توجد مادة تدريبية.
- **في المملكة المتحدة** : قد يكون الإطار النظرى مختلفاً عن الواقع والتطبيق الميدانى بالمدارس فى بعض الأحيان، ويتم تحديد محتوى التدريب بواسطة المسئولين عن تنفيذ برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يتم تحديد محتوى ومقررات البرنامج التدريبى وفق عمل جماعى وقواعد ومعايير معينة بواسطة لجان متخصصة .

ويركز المحتوى التدريبى على المهارات ذات الصلة بالمقررات النظرية للبرنامج، ويتم وضعها عن طريق لجان متخصصة فى المناهج ونظم تدريب المعلمين.

3ـ أساليب التدريب:

- **أوجه التشابه:**
  - **في مصر:** يتم استخدام عدة أساليب تدريبية وذلك حسب ظروف كل برنامج ومن أشهرها المحاضرة والندوة والعصف الذهنى والورش العملية، حيث يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بهذه الأساليب مع الأعداد الكبيرة. وبدأ الكثير من المدربين فى استخدام بعض الأساليب الحديثة فى برامج التدريب المختلفة.
  - **في المملكة المتحدة:** تتنوع أساليب التدريب المستخدمة فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، وتركز على أساليب المحاضرة والمناقشة ولعب الأدوار والبحوث والمشروعات والتدريب الميدانى والمصغر.
  - **في الولايات المتحدة الأمريكية:** يتم استخدام أساليب تدريبية متنوعة فى برامج التدريب ومن أشهرها لعب الأدوار وورش العمل وخطة العمل والبحوث والمشروعات ومجموعات العمل المصغرة.

- **أوجه الاختلاف:**
  - **في مصر:** يتم استخدام أسلوب المناقشة والمحاضرة بشكل روتينى من حيث الاعتماد على أسلوب الإلقاء، وقلما يحدث حوار أو مناقشات أثناء التدريب. كما أن استخدام أساليب التدريب الأخرى يكون بصورة شكلية . ويعتمد اختيار الأسلوب على مهارات وقدرات المدرب الشخصية ، وكذلك حسب إمكانيات البرنامج. ويتم استخدام المحاضرة بسبب زيادة عدد المتدربين وعدم السعى نحو تطبيق أساليب حديثة. كما لا يُستخدم أسلوب التدريب الميدانى لإتاحة الفرصة للمتدربين لإظهار إمكاناتهم الإبداعية فى التدريس.

▪ **في المملكة المتحدة:** يتم تطبيق أسلوب العروض التوضيحية وإجراء البحوث العملية والمشروعات، والتدريب الميدانى داخل المدارس مع استخدام طريقة الأغانى بأسلوب وشكل عملى ، ودائماً ما تهدف الأغاني إلى خدمة العملية التدريبية وتكون ذات صلة بأهداف البرنامج التدريبى.

▪ **في الولايات المتحدة الأمريكية:** يتم استخدام أسلوب العروض التوضيحية وإجراء البحوث و المشروعات والتدريب الميدانى ، مع استخدام الأغانى فى التدريب وأسلوب خطة العمل Action Plan فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين ، ويعطى هذا الفرصة للمتدرب للإبداع وتبادل الخبرات تشجيعاً للمشاركة الفعالة واستخدام الأساليب الحديثة فى التدريب، وينعكس ذلك على طرق التدريس داخل الفصول الدراسية.

4ـ وسائل ووسائط التدريب:

- **أوجه التشابه:**

▪ **في مصر:** تُستخدم وسائط التدريب بشكل فعال فى برامج التدريب التى تقوم بتنفيذها مراكز التدريب الرئيسية، حيث تتوفر فيها إمكانات عديدة، كما إن معظم هذه المراكز مزودة بالمعامل المتخصصة وبصفة خاصة معامل الكمبيوتر واللغات. وما تحتويه المعامل من أجهزة مثل التليفزيون والفيديو والتسجيلات وأجهزة العرض الحديثة مثل الداتا شو *Data-Show* وجهاز العرض فوق الرأسى *Overhead Projector* والسبورات البيضاء والضوئية *White Chart* وماكينات الطباعة التصوير ووسائل الإيضاح المختلفة.

▪ **في المملكة المتحدة:** يتم استخدام كافة الوسائط المتاحة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين، حيث تتم تع الجامعات ومؤسسات التدريب بإمكانيات تكنولوجية عالية التقنية ومعينات تدريب تُسهم فى

تحقيق أعلى فائدة من برنامج التدريب التى تسهم فى رفع وتنمية مهارات المتدربين من المعلمين.

- **في الولايات المتحدة الأمريكية:** تتميز كافة المؤسسات والجامعات بوجود وسائط التدريب خاصة وسائل الإيضاح ، والتكنولوجيا المطورة فى معامل اللغات والكمبيوتر وقاعات الإنترنت، وجميع مصادر المعرفة.

- **أوجه الاختلاف:**

- **في مصر**: رغم وجود الكثير من وسائل ومساعدات التدريب فى مراكز التدريب الرئيسية ، إلا أن الاستفادة منها قليلة للغاية بسبب زيادة عدد المتدربين، وعدم القدرة على استخدام هذه المعينات مع كل المتدربين ، وعدم دراية وقدرة بعض المدربين المشاركين على استخدام هذه الأجهزة . حيث يفضلون العمل دون استخدامها خوفاً من الفشل فى التعامل معها وبسبب عدم وجود ميزانية خاصة لصيانة هذه الأجهزة.

- **في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية:** يتم استغلال الأجهزة ويتم صيانتها بشكل مستمر، ويحرص جميع المدربين على استخدامها لدورها الفعال فى البرنامج التدريبى، وخاصة أثناء العروض التوضيحية ، مع إجادة استخدام الوسائل المختلفة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.

5ـ مؤسسات التدريب:

- **أوجه التشابه:**

- **في مصر**: تتعدد مؤسسات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، وإن كانت وزارة التربية والتعليم تعتبر المؤسسة الرسمية القائمة بهذه المهمة مُمثلة فى الإدارة المركزية للتدريب، ومراكز التدريب ، ومعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك

للتعليم "الأكاديمية المهنية للمعلمين" كما تشترك إدارات التدريب بالمديريات التعليمية فى تنفيذ التدريب ، ويتم تنفيذ ها بالتعاون مع بعض الم ؤسسات مثل كليات التربية والجامعة الأمريكية بالقاهرة. ويتعاون فى تنفيذها بعض الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

- **في المملكة المتحدة**: يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى بعض مؤسسات ومعاهد التدريب والتى يتم تحديدها من خلال وزارة التربية والتعليم فى مصر والجامعات الأجنبية التى تتعاقد معها الوزارة، ويتم عن طريق هذه الجامعات تدريبهم فى المؤسسات والمعاهد والأكاديميات المتخصصة فى التدريب.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: تتعدد الجهات والمؤسسات التى تشارك فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، حيث يتم تدريبهم فى بعض المؤسسات والجامعات بالتعاون مع بعض الجهات المشاركة مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2 IELP-II الذى كان يُنفذ فى مصر، وذلك بدعم وتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID. مما يعنى أن مؤسسات التدريب المتخصصة مثل الجامعات ومراكز التدريب فى مصر و خارجها تلعب دوراً رئيسياً فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.

- **أوجه الاختلاف:**

- **في مصر**: رغم تعدد المؤسسات والجهات التى تساهم وتشرف على نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلا أن هناك اختلافاً كبيراً فى دور هذه المؤسسات، حيث إن دورها فى مصر دوراً مركزياً، وتسيطر فيه الإدارة المركزية للتدريب على جميع البرامج المركزية والمحلية . ويقتصر دور مراكز التدريب

الرئيسية و إدارات وأقسام التدريب بالمديريات التعليمية على تنفيذ خطط الإدارة المركزية للتدريب.

- **في المملكة المتحدة**: تُشرف على نظم التدريب الجامعات المتعاقدة معها وزارة التربية والتعليم ، وفق خطة موضوعة بالتعاون مع الجهات الأخرى ، وهناك استقلالية لمعاهد التدريب التى تُسهم فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالمملكة المتحدة.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: من الملاحظ أن المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين لهم دور فى سير العمل فى برنامج التدريب. وكل مؤسسة لها صلة بالتدريب ت قوم بدور ها بشكل جيد، حيث أن دور برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل -2 يقتصر على توشيح المعلمين للسفر ضمن نظام برامج التدريب الخارجية. و يقتصر دوره على إنهاء إجراءات السفر بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، ثم يأتى دور الجامعات التى تقوم بتنفيذ البرنامج . كما يقتصر دور USAID على تقديم الدعم المادى والفنى دون التدخل فى التدريب مما يعنى استقلالية مؤسسات التدريب بالولايات المتحدة.

6ـ اختيار المدربين:

- **أوجه التشابه:**

- **في مصر**: يتم اختيار المدربين من بين موجه ى اللغة الإنجليزية فى البرامج المركزية والمحلية، ويتم إعدادهم من خلال دورات تدريبية قصيرة لتهيئتهم تحت إشراف الإدارة المركزية للتدريب، ويلاحظ عدم وجود مدربين بصفة مستمرة ، والذى يتوفر بصورة دائمة هم أخصائيو اللغة الإنجليزية بمراكز التدريب. كما يتم الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من الجامعات والمراكز البحثية حسب كل برنامج تدريبي.

- **في المملكة المتحدة**: يعتمد تنفيذ برنامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية المصريين على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة التى تقوم بتنفيذ برنامج التدريب، مع الاستفادة من بعض الخبراء فى تدريب المعلمين ورؤساء أقسام اللغات بالمدارس البريطانية التى تُشرف على برنامج التدريب الميداني.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يتم الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والخ براء مع الاستعانة ببعض الموجهين وخبراء التعليم لعقد لقاءات مفتوحة مع معلمى اللغة الإنجليزية المصريين ، مع وجود إشراف من الموجهين والعاملين بالمدارس التى تُنفذ برنامج التدريب الميدانى.

- **أوجه الاختلاف:**

- **في مصر**: قد يتم الاستعانة بالمعلمين للمشاركة كمدربين فى برامج التدريب بشكل محدود، رغم وجود معلمين على كفاءة عالية، ويعتمد اختيار المدربين على الأقدمية، وخاصة الموجهون دون النظر للكفاءة، كما يعتمد الاختيار على العلاقات الشخصية إلى حد بعيد. مع عدم وجود المعايير التى قد تُساهم فى اختيار المدرب الكفء.
- **في المملكة المتحدة**: يتم اختيار المدربين وفقاً لمعايير محددة وكفاءات معينة، وذلك حسب التخصص . وتُمثل الكفاءة أساس الاختيار ومن واقع السيرة الذاتية لهم، ويتم إعدادهم إعداداً جيداً مع توفير كافة الوسائل لهم، ومعظم المدربين ذوى خبرة كبيرة فى التعامل مع المعلمين المصريين.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يعتمد تنفيذ البرنامج التدريبى على الخبراء والمعلمين الأمريكيين وأعضاء هيئات التدريس فى الجامعة، ويتم

اختيار المدربين المشاركين فى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بكفاءة وفق معايير أداء محددة، مما يساعد فى نجاح البرنامج التدريبى.

7ـ إدارة برنامج التدريب:

- **أوجه التشابه:**

  - **في مصر**: يتم اختيار إدارة التدريب والمسئولين والمشرفين على برامج التدريب من الجهة المسئولة التى تقوم بتنفيذ البرنامج التدريبي، حيث يتم اختيار مشرف عام ومشرف مساعد ومشرف فنى، وأخصائي مكتبة وفنى أجهزة لصيانة الأجهزة، وذلك حسب ظروف وميزانية برنامج التدريب. وغالباً ما يتم تكليف العاملين بمراكز التدريب الرئيسية والجهات المشاركة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالتعاون فى الإشراف على تنفيذ برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.
  - **في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية**: يقوم بالإشراف على برامج ونظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إدارة متخصصة من الجامعة الأجنبية التى تقوم بتنفيذ البرنامج. ويتم تحديد اختصاصات كل مسئول فى إدارة البرنامج قبل بداية تنفيذه، حتى يتحمل كل فرد مسئولياته تجاه تنفيذ وتحقيق نجاح برنامج التدريب.

- **أوجه الاختلاف:**

  - **في مصر**: يتم اختيار وتحديد هيئة إشراف برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بطريقة غير منظمة، حيث يُمكن أن يكون المشرف على البرنامج من غير المتخصصين فى اللغة الإنجليزية، مما يعنى فقدان جدية ودقة متابعة برنامج التدريب . ويترتب على ذلك شكلية المتابعة وضعف التقارير الفنية الخاصة بخطة سير العمل فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.

▪ **في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية:** يتم اختيار هيئة الإشراف لبرامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين من العاملين فى الجامعات التى تقوم بتنفيذ البرنامج، ودائماً ما تكون هيئات متخصصة فى التدريب. وقد يكون من ضمن إدارة التدريب بعض أعضاء هيئة التدريس فى هذه الجامعات. كما أن كل فرد فى إدارة التدريب يكون له دور محدد فى تنفيذ البرنامج وفق مهام محددة مسبقاً.

8ـ المتابعة والتقويم لبرنامج التدريب:

- **أوجه التشابه:**

▪ **في مصر:** يتم تقويم برامج التدريب عن طريق استمارات استطلاع الرأى التى توزع على المتدربين فى نهاية البرنامج حتى يستطيع كل متدرب إبداء رأيه فى محتوى البرنامج والمدرب وأسلوب التدريب والمادة التدريبية ومعينات التدريب وإدارة التدريب والتجهيزات الإدارية . وقد يتم التقييم والتقويم من خلال المناقشات أو المشرف على تنفيذ برنامج التدريب ومسئولى ضبط الجودة فى مراكز التدريب الرئيسية.

▪ **في المملكة المتحدة:** يتم تقويم البرنامج عن طريق استطلاع الرأى أو عن طريق المدربين. كما يتم تقويم المتدربين عن طريق معايير الأداء والمشاركة فى المناقشات بصورة إيجابية وانجاز المهام والتفاعل فى ورش العمل ، مع الاستفادة من الملاحظات والمقترحات فى تعديل وتطوير برنامج التدريب مستقبلاً.

▪ **في الولايات المتحدة الأمريكية:** يتم تقويم المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين عن طريق استطلاع الرأى والملاحظة من المشرفين على البرنامج والاختبارات التحريرية فى بداية ونهاية البرنامج، وكذلك المقابلات

مع المتدربين للوقوف على مستوى الأداء. كما يتم عمل تقويم كلى لبرنامج التدريب.

- **أوجه الاختلاف:**

▪ **في مصر**: رغم استخدام أداة استطلاع الرأى لتقويم برنامج التدريب إلا أنه نادراً ما يستفاد من ملاحظات المتدربين فى تحسين برامج التدريب المستقبلية . وغالباً ما يكون المتابع غير متخصص فى اللغة الإنجليزية ، مما يعنى قلة الفائدة من المتابعة الفنية، حيث تقتصر على الإجراءات الشكلية فقط . ويتم تقويم المتدربين بطريقة روتينية. ولا يتم النظر بشكل علمى إلى الملاحظات عن المتابعة، والتى يمكن أن تُسهم فى رفع مستوى الأداء . كما لا يتم متابعة المتدربين أماكن عملهم بعد انتهاء برنامج التدريب.

▪ **في المملكة المتحدة**: يتم استخدام البحوث والمقابلات وملاحظات المشرفين فى تقويم المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين، ويستفاد من ملاحظاتهم فى تحسين برامج التدريب وتعديل مسارها ، ويتم متابعة المتدربين بالمدارس من خلال المشرفين ورؤساء أقسام اللغة الإنجليزية بهذه المدارس.

▪ **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يتم استخدام البحوث وملف الإنجاز للمتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين مع إجراء المقابلات المستمرة بين المسئولين عن التدريب والمتدربين، حتى يمكن وضع صورة صحيحة عن هم، مع وجود متابعة فنية مستمرة، مع عمل اختبارات قبلية وبعدية ، وذلك وفق معايير معينة . كما يتم متابعة المتدربين بعد عودتهم إلى مصر وتقديم الدعم الفنى والمادى لهم.

9ـ التدريب الميدانى:

- **في مصر**: من الملاحظ أن برنامج التدريب الميدانى غير موجود فى خطط وبرامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية داخل مصر، كما لا يوجد لهذا الأسلوب مكان فى تخطيط البرامج التدريبية، ويترك عملية التطبيق الميدانى فى المدارس الأصلية بعد انتهاء التدريب ، وذلك حسب إمكانات وقدرات ورغبة كل متدرب، ويقتصر البرنامج التدريبى على العروض الفردية للمعلمين فى ورش العمل، ويتم ذلك فى برامج تدريبية معينة قد تكون طويلة أو قصيرة المدة، ويتم تنفيذها بطريقة ارتجالية.
- **في المملكة المتحدة**: يهدف برنامج التدريب الميدانى فى نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة إلى تحسين الأداء اللغوى ومهارات الاتصال والتفاعل داخل الفصول الدراسية ، حيث يقوم المتدربون بزيارة عدد من المدارس لمدة معينة، ويعيش المتدربون الحياة الكاملة داخل هذه المدارس من خلال المشاركة فى بعض الأنشطة المدرسية. ويتم تقويم المتدربين من المعلمين على المواظبة والحضور والمشاركة الفعالة وذلك بناءً على تقارير رئيس قسم اللغات والمشرف عليهم فى هذه المدارس.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: يتم تنفيذ برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين ضمن برامج الجهات المشاركة من خلال الجامعة وبعض المدارس التى تقوم بتنفيذ ومتابعة التطبيق الميدانى، مع تنسيق لقاءات بين الموجهين والمشرفين الأمريكيين مع المعلمين المصريين لمناقشة نماذج وأساليب التدريب.

10ـ البرنامج الترفيهى:

- **في مصر**: لا يوجد أى إشارة للبرنامج الترفيهى فى برامج ونظم تدريب المعلمين فى مصر، وذلك لعدم وجود وقت كاف أثناء تنفيذ البرنامج، كما لا يوجد فى ذهن المخططين أى مراعاة لهذا الجانب ، وذلك بسبب زيادة عدد المتدربين، وعدم وجود ميزانية مخصصة للبرنامج الترفيهى، وقصر مدة برنامج التدريب، وعدم اقتناع بعض المسئولين بمراعاة الجانب النفسى والوجدانى للمتدربين، وعدم وجود ذخيرة من الأنشطة الثقافية أو الترفيهية كجزء من البرنامج من المفترض تضمينه فى التدريب.
- **في المملكة المتحدة**: تقوم الجامعة مع المسئولين عن نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بتنظيم برنامج ترفيهى للمتدربين تشمل الجولات الحرة والرحلات للأماكن الأثرية وعمل حفلات فنية لهم.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية**: لم يتم إغفال الجانب الترفيهى فى برنامج التدريب من حيث تنظيم زيارات للأماكن الترفيهية والسياحية والتاريخية، ويتم تنظيم برامج للجولات الحرة والحفلات ، وذلك لأهمية الجانب النفسى والوجدانى فى رفع مستوى أداء المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.

11ـ الشهادات:

- **أوجه التشابه:**

- **في مصر**: أحياناً يتم منح المتدربين خطابات تُفيد حضور البرنامج التدريبى فى صورة إخلاء طرف أو شهادة باجتياز التدريب فى بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة. وغالباً لا يوجد اهتمام بعمل هذه

الشهادات إلا بجهود فردية من بعض المهتمين فى بعض مراكز أو وحدات التدريب.

- **في المملكة المتحدة:** يتم منح المتدربين شهادات تفيد حضور البرنامج التدريبى والبرنامج الميدانى بالمدارس، ويتم منحها لكافة المتدربين. كما تقوم بعض المدارس بمنحهم شهادات تفيد حضور برنامج التدريب الميدانى. كما تقوم الجامعة بمنح المتدربين شهادة حضور واجتياز برنامج التدريب، حيث تُمثل قيمة معنوية كبيرة لدى المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية:** يتم منح المتدربين شهادات تفيد حضور واجتياز برنامج التدريب، وتُمنح لكل المشاركين من المعلمين لحرصهم الشديد على الحضور والمواظبة والمشاركة الفعالة للاستفادة من البرنامج التدريبى، وتُمثل هذه الشهادات قيمة معنوية كبيرة لدى معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة عند عودتهم من التدريب بالخارج.

- **أوجه الاختلاف:**

- **في مصر**: لا يتم منح المتدربين هذه الشهادات وتعتمد على ظروف كل برنامج، وغالباً لا يتم عمل حسابها فى تخطيط برنامج التدريب رغم قلة تكلفتها ، وذلك إما لكثرة عدد المتدربين وعدم اهتمام معظمهم بالحصول عليها لعدم ربطها بالترقيات أو التنقلات أو الحوافز، وغيرها من الأسباب التى قد تُشجع المعلمين على السعى للحصول عليها. ولا يهتم المسئولون عن هذه البرامج بمنح المتدربين شهادات. وتقتصر معظم البرامج على إعطاء المتدرب إخلاء طرف لصرف المستحقات المالية ، وإن تم توزيع شهادات تكون بطريقة عشوائية

دون الاهتمام بالقيمة المعنوية لهذه الشهادات لدى المتدربين وما تمثله من تقدير معنوى.

- **في المملكة المتحدة:** يتم منح شهادات لكل المتدربين تفيد حضور برنامج التدريب، مع حصوله على تقارير متابعة من رئيس قسم اللغات بالمدارس التى نفذت التدريب الميدانى. وتعطى تقارير متابعة سرية عن حضور وسلوك المتدربين، وغالباً ما تكون ممتازة، ويتم توزيعها فى حفل مخصص أعُد لذلك الغرض.
- **في الولايات المتحدة الأمريكية:** يتم منح المتدربين شهادات فى نهاية برنامج التدريب تقديراً لأداء هم ومشاركتهم الفعالة فى ورش العمل والمناقشات والعروض، ويتم توزيعها فى حفل كبير فى نهاية البرنامج، ويحصل كل متدرب على شهادة معتمدة من معهد التعليم الدولى بالولايات المتحدة الأمريكية تُفيد حضور التدريب. وتكون هذه الشهادات ذات قيمة معنوية لدى معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.

ثانيا: النتائج والتوصيات:

- **النتائج:**

يقوم الكاتب بتناول النتائج والتوصيات فى ضوء مقارنة نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى مصر وخارجها بالمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. كما يقوم من خلال هذه المقارنة بعرض أهم النتائج التى توصل إليها الدراسة، والتى يمكن أن تؤدى بدورها إلى وضع بعض التوصيات التى تهدف لتحسين وتطوير نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر وخارجها. والاستفادة منها فى تطوير وتحسين نظم تدريبهم فى مصر على ضوء مميزات نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر داخل مصر وخارجها. ويتناول الكاتب النتائج من خلال النقاط الرئيسية التالية:

1ـ أهداف البرنامج التدريبى:

أشارت النتائج الخاصة بأهداف برنامج التدريب إلى:

- يتم تحديد أهداف برنامج التدريب أثناء تخطيط برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر، ولكنها تكون غير واضحة للمتدربين، مما يقلل من نتائج التدريب ويُضعف من تحقيق أهداف برامج التدريب.
- يتم تحديد أهداف البرنامج التدريبى أثناء تخطيط برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية ويتم تضمينها فى المقررات التى توزع على المتدربين قبل بداية البرنامج. مما يعنى أن المتدربين على دراية بأهداف التدريب مسبقاً، مما يزيد من الدافعية نحو تحقيق الأهداف الخاصة بتنمية مهارات المتدربين ، مما يؤدى إلى تنمية وتحسين الأداء المتوقع منهم.
- يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على مهارات الحصول على المعلومات واستخدام تكنولوجيا الإنترنت فى زيادة المعارف. كما يتم تدريبهم على مهارات حل المشكلات التعليمية داخل فصول الدراسة.

2ـ محتوى ومقررات البرنامج التدريبى:

أشارت النتائج الخاصة بالمحتوى التدريبى إلى أنه:

- يقتصر محتوى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر على عناوين الموضوعات فقط، دون توفير أو تقديم محتويات هذه العناوين فى صورة مواد تدريبية أو مقررات، ويتم تكليف المدربين بإعداد بعض مواد التدريب، وقد يتم ذلك بصورة غير دقيقة أو عشوائية دون ضوابط أو قواعد.

- كما أن محتوى برامج ونظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الخارج يتم إعداده وتجهيزه عن طريق خبراء متخصصين، مع مراعاة الفئة المستهدفة بدقة وعناية، وذلك لأن هذا العمل يتم بصورة جماعية وعلى أسس علمية دقيقة فى ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
- يتم إعداد المحتوى التدريبى على هيئة مقررات دراسية يتم توزيعها مسبقاً على المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.

3ـ أساليب التدريب:

أوضحت النتائج الخاصة بأساليب التدريب السائدة في برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية إلى:

- يقوم بعض المدربين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر باستخدام أساليب المناقشة وعرض النماذج والتدريب المصغر فى برامج ونظم التدريب.
- يتم تطبيق أساليب المحاضرة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، وذلك لزيادة عدد المتدربين فى برنامج التدريب الواحد بسبب ضعف الإمكانات وعدم الاهتمام بأهمية تنويع أساليب التدريب.
- يقوم بعض المدربين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية با ختيار أساليب المناقشة وعرض النماذج والتدريب المصغر فى التدريب.
- يتم استخدام ورش العمل والعصف الذهنى والتدريب الميدانى كأفضل الأساليب التدريبية المستخدمة مع التركيز على الأساليب العملية حسب ظروف كل برنامج تدريبى.

4ـ وسائل ووسائط التدريب:

أظهرت النتائج الخاصة بوسائل ووسائط التدريب أنه يتم الاستعانة بعدة وسائط في برامج التدريب:-

- يتم الاستفادة بإمكانات مراكز التدريب التى تتنوع ما بين أجهزة العرض فوق الرأسي، معامل اللغات والكمبيوتر، والسبورات الضوئية، أجهزة التسجيل والتليفزيون وشرائط الفيديو. ويتم استخدام هذه الأجهزة حسب إمكانات ومهارات المدربين فى مصر، وليس بصورة منظمة أو علمية.
- يتم الاستفادة من إمكانات الجامعات والمعاهد التى تتنوع ما بين أجهزة العرض فوق الرأسي، معامل اللغات وأجهزة الكمبيوتر، والسبورات الضوئية، أجهزة التسجيل أو الفيديو والتليفزيون فى تنفيذ برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.
- تقوم الجامعات المسئولة عن التدريب فى نظام البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين بإنتاج مواد ومساعدات التدريب مثل النماذج والصور التوضيحية التى تساعد فى فعالية البرنامج التدريبى.

5ـ مؤسسات التدريب:

أظهرت النتائج الخاصة بمؤسسات التدريب المسئولة عن تنفيذ برامج التدريب، وأشارت النتائج إلى تعدد المؤسسات والجهات التى تشارك في تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين وأهمها:-

- وزارة التربية والتعليم والتى تُمثلها الإدارة المركزية للتدريب والتى تختص بإعداد وتخطيط برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، وتشمل البرامج المركزية والمحلية، ويتم تنفيذ هذه البرامج فى مراكز التدريب الرئيسية. كما

يتم التعاون بين مراكز التدريب وإدارات التدريب بالمديريات التعليمية فى تنفيذ البرامج.

- تشارك فى نظم التدريب مؤسسات عديدة من أهمها كليات التربية بالجامعات ومراكز البحوث التربوية.
- كما يشارك فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بعض الجهات والهيئات الدولية مثل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وهيئة الفولبرايت، والجامعة الأمريكية بالقاهرة، والمركز الثقافى البريطانى.
- يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية فى إطار نظام البعثات الخارجية للمعلمين المصريين تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، وكذلك بعض الجهات الدولية المتعاونة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ويتم تدريبهم فى الجامعات والمعاهد المتخصصة.

6ـ اختيار المدربين:

أظهرت النتائج الخاصة باختيار المدربين في برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

- أن اختيار المتدربين فى مصر يتم بطريقة روتينية عشوائية. وغالباً ما يكون المدربون هم أنفسهم المخططين لهذه البرامج التدريبية.
- يقوم بالمشاركة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أخصائيو اللغة الإنجليزية بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها. كما يتم الاستعانة ببعض الموجهين، ونادراً ما يتم الاستعانة بأعضاء هيئات التدريس فى الجامعات، أو يتم إتاحة الفرصة للمعلمين ذوى الكفاءة التدريبية بالمشاركة.

- أظهرت النتائج أن اختيار المدربين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج، أنها تتم بصورة دقيقة وفق معايير محددة لضمان جودة الأداء.
- يتم اختيار المدربين الذين لهم خبرة فى برامج التدريب والتعامل مع الكبار وبعض المتخصصين فى طرق التدريس بالجامعات والمعاهد التى تقوم بتنفيذ برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين.

7- إدارة البرنامج التدريبى:

أوضحت النتائج الخاصة بإدارة التدريب المسئولة عن الإشراف على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

- يسود الأسلوب المركزى فى إدارة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية في مصر.
- يتم إدارة برامج التدريب عن طريق إدارة اللغات بالإدارة المركزية للتدريب. وقد يكون المشرف والمتابع غير متخصص مما يفقد الإشراف قيمته الفنية. كما لا يتم تقويم برنامج التدريب بشكل جيد.
- يتم إدارة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية عن طريق الجامعات التى تُنفذ البرنامج التى تختار هيئة إشراف متخصصة فى المتابعة الفنية.

8- المتابعة والتقويم لبرنامج التدريب:

- من خلال عقد المقارنة بين عملية المتابعة وتقويم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى مصر وخارجها فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت أهم النتائج أنه يتم:

- متابعة برامج التدريب فى مصر بصورة شكلية بهدف الحصول على البيانات والإحصاءات عن البرنامج التدريبى فقط . كما أن عملية التقويم عبارة عن استطلاع رأى لقياس مدى رضا المتدربين ، وقلما يتم النظر إلى النتائج. وقد يكون المتابع غير متخصص فى اللغة الإنجليزية مما يفقد المتابعة قيمتها الفنية.
- عملية المتابعة وتقويم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية بشكل دورى وبأسلوب علمى دقيق من ناحية الحضور والمواعيد والالتزام بالمعايير الخاصة بالأهداف والمحتوى وكل عناصر العملية التدريبية، وأهمها اختيار المدربين الأكفاء.
- تقويم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية من بداية البرنامج وأثناء تنفيذه حتى نهايته، مع تنويع أدوات التقويم وتشمل: الملاحظة واستطلاع الرأى.
- تعديل وتطوير البرنامج التدريبى فى ضوء ملاحظات المتدربين لأهمية هذه المقترحات فى نجاح هذه البرامج التدريبية لتحقيق أكبر فائدة من التدريب ، وللتأكد من سيرها فى مسارها الصحيح.

9ـ التدريب الميدانى:

- أظهرت النتائج أنه لا يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ميدانياً فى المدارس أثناء تنفيذ برامج التدريب فى مصر. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود مكان للبرنامج الميدانى فى خطط تدريبهم ، وذلك بسبب مدة برامج التدريب القصيرة ، وعدم إمكانية التطبيق أثناء تنفيذ برنامج التدريب. ولكن يمكن تطبيق ذلك فى مدارسهم التى يعملون فيها بعد عودتهم من التدريب.
- يمثل التدريب الميداني فى برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية جزءاً هاماً ورئيسياً من نظم

التدريب ، حيث يتم تطبيق النظريات التدريسية والمهارات وإدارة الفصول الدراسية أثناء التدريب العملي الميداني بالمدارس، مما يعطى المتدربين الثقة فى النفس والقدرة على تطبيق الجانب النظرى من خلال المشاهدة والمشاركة فى التدريس والتطبيق العملى.

10- البرنامج الترفيهى:

- أظهرت النتائج عدم وجود أدنى اهتمام بالبرنامج الترفيهى فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر، حيث يعتبرها المسئولون نوعاً من الترف ومضيعة للوقت. وقد يكون ذلك بسبب ضيق الوقت وقصر مدة برنامج التدريب، وعدم إيمان المسئولين بالجانب النفسى والمعنوى فى برامج التدريب.
- يمثل البرنامج الترفيهى أهمية كبرى فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، ويتضح ذلك من خلال الإطلاع على جداول الدراسة لمعرفة حجم البرنامج الترفيهى والمعنوى فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج.
- يتم تحديد المواعيد وخطط البرنامج الترفيهى وتحديد الأماكن السياحية وبرنامج الرحلات والجولات الحرة مسبقاً لإيمان المسئولين عن التدريب بالجانب المعنوى وأثره الإيجابى فى تحقيق أهداف البرنامج.

11- الشهادات:

- أوضحت النتائج الخاصة بالشهادات أنه لا توجد إشارة لتلك الشهادات فى خطط برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر، رغم قلة تكلفتها.
- يتم إعطاء المتدربين خطابات تُفيد حضورهم البرنامج التدريبي فقط، بغض النظر عن نوعية البرنامج.

- تُمثل الشهادات جانباً هاماً فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وذلك لقيمتها المعنوية.
- يتم تخصيص يوم فى برنامج التدريب لعمل حفل تخرج و تسليم هذه الشهادات ، حيث تُمثل قيمة معنوية كبيرة فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية ، وتعتبر من أجمل لحظات برنامج التدريب ويحرصون على تسجيلها بشتى الطرق المتاحة.

الفصل الخامس
"النظام التدريبي المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر"

▪ **مقدمة:**

قام الكاتب بعرض بعض نماذج من نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر وخارج ها من خلال توضيح أوجه التشا به والاختلاف بين هذه النظم عن طريق عمل تحليل مقارن. و يقوم بوضع تصور مقترح لنظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى ضوء الواقع المصرى فى تدريب المعلمين ونتائج المقارنة لنظم تدريبهم بالخارج، ويمكن تنفيذ هذا النظام التدريبى المقترح فى معهد التدريب بمدينة مبارك للتعليم، حيث يتميز ذلك المعهد بإمكانات تكنولوجية حديثة.

ويهدف النظام التدريبى المقترح إلى تنمية مهارات ورفع أداء معلمى اللغة الإنجليزية فى طرق التدريس وإدارة الفصول الدراسية. كما يمكن وضع نظم التدريب المستخدمة فى برامج تدريب المعلمين فى مصر فى التصور التالى مع ملاحظة أنه يتم تناول هذه النظم من خلال محاور محددة.

ويمكن أن يتم تخطيط نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية عن طريق التخطيط المركزى ويتم تنفيذه مركزياً فى معهد تدريب المعلمين، وتحويل مدينة مبارك للتعليم إلى "الأكاديمية المهنية للمعلمين". وبالتالى يمكن تحقيق أكبر فائدة من إمكانات معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم فى مجال برامج تدريب المعلمين فى جميع التخصصات. وسوف يعرض الكاتب إمكانات معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم، والدور الذى يمكن أن يقوم به فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

- **مدينة مبارك للتعليم "المدينة التعليمية"**

قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء نموذج جديد للمؤسسات المتخصصة فى التدريب ، وذلك لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ولتعظيم الدور التكنولوجى فى التعليم وتمشياً مع التطورات الحديثة وا نسجاماً مع عصر التكنولوجيا ومواجهة تحديات العولمة ومتطلبات التطوير . كذلك لتفعيل نظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة . حيث قامت الوزارة بإنشاء مدينة للتعليم بمدينة السادس من أكتوبر وهى "مدينة مبارك للتعليم". وذلك لدعم منظومة التعليم، حيث يتم تنفيذ نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة على أسس وقواعد علمية، حتى يتم تحقيق الأهداف المرجوة من نظم التدريب وتطوير العملية التعليمية وخدمة المجتمع.

1ـ إمكانات مدينة مبارك للتعليم:

تم افتتاح مدينة مبارك للتعليم فى عام 2002، حيث تعتبر أكبر مدينة تعليمية من نوعها فى المنطقة العربية و الشرق الأوسط . وتبلغ مساحتها الكلية 243.600 متر مربع أى 58 فداناً. ويبلغ مسطح الدور الأرضى من المبانى (38000) متر مربع وإجمالى مسطح مبانى المشروع تبلغ (130000) متر مربع. والمناطق الخضراء والملاعب والطرق تبلغ (205.000) متر مربع. وتبلغ نسبة المبانى لمساحة الموقع العام 16٪ من إجمالى المساحة الكلية . وتعتبر مدينة متكاملة من حيث الإمكانات التكنولوجية والبشرية.

تحتوى هذه المبانى والقاعات على العديد من الوسائل التكنولوجية المختلفة مثل وسائل الاتصال وشبكات المعلومات عالية التقنية التى يمكن استخدامها فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين المتنوعة، حيث إن مدينة مبارك للتعليم "ترتبط بشبكة اتصالات ومعلومات عالية التقنية داخلياً وخارجياً لجميع مراكز التطوير

التكنولوجى والمراكز الاستكشافية والمديريات التعليمية **وتشتمل هذه الإمكانات على:**

- مركز المعلومات بالتعاون مع البنك الدولى: ويوفر قاعدة بيانات شاملة ومتكاملة.
- قاعة المؤتمرات الكبرى سعة (1600) شخص ومزودة بكافة الخدمات اللازمة لها ، وبأحدث الأجهزة والتجهيزات التكنولوجية ، التى يمكن استخدامها فى برامج التدريب ذات الأعداد الكبيرة.
- مبانى الإقامة والفندق، حيث يستوعب فندق مدينة مبارك للتعليم حوالى (1000) متدرب فى وقت واحد، ومزود بكافة الخدمات اللازمة للإقامة والمعيشة وسبل الراحة.
- معهد تدريب المعلمين، والخاص بتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

2ـ معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم:

تضم مدينة مبارك للتعليم معهداً للتدريب يضاهى أكبر المعاهد التدريبية فى العالم، حيث يوجد بهذا المعهد العديد من الإمكانات والأجهزة الحديثة التى تضعه فى مصاف الصروح التعليمية الكبرى فى العالم كله، ويمكن أن يكون مقصداً للراغبين فى التنمية المهنية للمعلمين إذا ما تم استغلال الإمكانات الهائلة فيه.

من واقع زيارة الكاتب لبعض معاهد ومؤسسات التدريب فى المملكة المتحدة، وعمله لفترة كمدرب في بعض برامج التدريب فى مدينة مبارك للتعليم . ومن خلال المعايشة الواقعية لبرامج التدريب فيها، والتطبيق العملى لبرامج تدريب المعلمين بمعهد تدريب المعلمين. يمكن القول بأن معهد تدريب المعلمين به إمكانات قد تفوق إمكانات بعض المؤسسات والمعاهد المتخصصة فى تدريب المعلمين بالمملكة

المتحدة وغيرها من الدول. حيث يمكن لمعهد تدريب المعلمين استيعاب حوالى (2000) متدرباً فى وقت واحد ويضم معامل متنوعة وقاعات للتدريب، **ويحتوى المعهد على تجهيزات تكنولوجية خاصة مثل:**

- معامل العلوم، الليزر، العلوم بالحاسب الآلى، علوم المستقبل، والمواد التعليمية.
- معامل اللغات المجهزة بأحدث وسائل ووسائط تعليم اللغات.
- قاعات ومعامل الكمبيوتر وشبكات الإنترنت والوسائط وقاعات التطوير التكنولوجي والقاعة الصينية.
- المركز الإقليمي لبرمجيات التعليم لإنتاج البرامج التعليمية وأقراص الليزر.
- وحدة التعليم والتدريب عن بُعد تتضمن شبكة الفيديو كونفرانس الوطنية والعالمية.
- وحدة إعداد المواد التعليمية للقنوات التعليمية الفضائية بالتعاون مع وزارة الإعلام.
- قاعة كبرى للمؤتمرات تسع حوالى 1600 فرد.
- وحدة تدريب المعلمين التابعة للإدارة المركزية للتدريب.

ويتضح من ذلك إمكانية قيام معهد تدريب المعلمين بتنفيذ برامج تدريب المعلمين على أعلى مستوى فى ضوء هذه الإمكانات التكنولوجية المتاحة فيه . وهذا ما سوف يتناوله الكاتب من خلال وضع تصور مقترح لكيفية الاستفادة من إمكانات مدينة مبارك للتعليم كأول أكاديمية مهنية للمعلمين فى مصر والشرق الأوسط. ومقر هذه الأكاديمية مدينة مبارك للتعليم، حيث تمتلك المدينة كافة المقومات التى تؤهلها لكى تنافس أكاديميات التدريب العالمية، وأشهرها الأكاديمية المهنية للمعلمين بكندا.

ويمكن أن تشمل البرامج التدريبية المقترح تنفيذها في معهد تدريب المعلمين:

- برامج المناهج المطورة والتدريب المستمر على المناهج الجديدة والمعدلة.
- برامج الترقيات للوظائف العليا بالوزارة والجهات التابعة لها.
- برامج البعثات التدريبية الداخلية فى كافة التخصصات الأكاديمية.

- إعداد المعلمين الجدد لمدة عام لتأهيلهم تربوياً ومهنياً وأكاديمياً لاستكمال الإعداد.
- تنظيم برامج الدبلومات المهنية للمعلمين لمدة عام دراسى متواصل.
- تنظيم برامج تخصصية فى المواد الدراسية للأغراض الخاصة.

ويمكن أن يكون هذا المعهد مقصداً للمعلمين الراغبين فى التنمية المهنية فى العالم العربى. وأن يساهم فى تنمية المعلمين مهنياً وأكاديمياً وتربوياً، ويمكن أن تقوم هذه الأكاديمية بتنفيذ هذه البرامج مع الاستفادة من كوادر مراكز التدريب والحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه، وبالتالى يمكن تنفيذ هذه البرامج لتحقيق أهداف النظام التعليمى. وتحقيق أهداف النظام التدريبى المناسب لتدريب المعلمين المصريين.

ومن حرص وزارة التربية والتعليم على تنمية ورفع مهارات المعلمين أثناء الخدمة، فإنها تسعى لتحقيق هذا الهدف بكل الطرق والوسائل المتاحة، ومن بين هؤلاء معلمو اللغة الإنجليزية، حيث تتمتع هذه المادة عن غيرها بالحاجة المستمرة نحو تجديد وزيادة المعارف، وتنمية المهارات. بالإضافة إلى معرفة طرق تدريس حديثة، مع استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية المتطورة فى تدريس اللغة الإنجليزية، وخاصة الكمبيوتر والانترنت. كما أن النظام التدريبى الجيد ينبغى أن يتضمن وجود الحافز المادى والمعنوى للمتدربين لتشجيعهم على الانخراط فى برامج التدريب لتحقيق أهداف النظام التدريبى المقترح.

ويتم وضع هذا النظام التدريبى المقترح ليستفيد منه المسئولون فى مجال التدريب، من خلال التنسيق بين مستشار اللغة الإنجليزية بوزارة التربية والتعليم، والإدارة المركزية للتدريب، وخبراء فى تدريس اللغة الإنجليزية من العاملين فى الوزارة أو الجامعات المصرية، وذوى الخبرة فى نظم تدريب المعلمين. ويمكن وضع

الخطوط العريضة للنظام التدريبى المقترح فى صورة نظام بعثات داخلية لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية . كما يتم تخطيط التدريب مع المسئولين عن التنفيذ والمتابعة والتقويم لبحث كافة الاستعدادات اللازمة لتنفيذ البرنامج، مع ضرورة التأكد من كفاءة الوسائل والوسائط التى سوف يتم استخدامها فى تنفيذ النظام المقترح، وعملية اختيار المحاضرين والمدربين المشاركين فى البرنامج.

أشارت نتائج إحدى الدراسات فى جزء البعثات الخارجية إلى أن هناك العديد من أهداف نظام البعثات التدريبية الخارجية يمكن تحقيقها أثناء برنامج التهيئة، وبعضها قد يتحقق من خلال برنامج التهيئة بدرجة أكبر من تحققها خلال برنامج البعثة الخارجية، **كما يمكن تنفيذ برنامج البعثة في مصر لعدة أسباب أهمها:**

- ترشيد النفقات والمصروفات الكثيرة على البعثات الخارجية.
- توافر معظم إمكانات تنفيذ البرنامج فى مصر وخاصة فى وجود أماكن متخصصة لديها كافة الإمكانات الحديثة، مثل مدينة مبارك للتعليم والجامعة الأمريكية بالقاهرة.
- ارتباط أهداف البرنامج الداخلى باحتياجات فعلية للمعلمين المصريين وقابليتها للتنفيذ.
- ملاءمة تلك الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين لظروف نظام التعليم المصرى.
- إحساس المبعوثين من المعلمين بالراحة والطمأنينة لقربهم من أسرهم وسهولة التواصل.

★ **النظام التدريبى المقترح:** *The Suggested Training System*

يرى الكاتب أن النظام التدريبى المقترح عبارة عن مجموعة من الأنشطة المخطط لها مسبقاً فى صورة برامج تدريبية يمكن تنظيمها فى ضوء الحاجات

التدريبية الفعلية للمعلمين، ويتم تنفيذها فى مراكز التدريب الرئيسية أو مؤسسات متخصصة فى التدريب وتحت إشراف هذه المؤسسات بالتعاون مع الجهات المهتمة بالتدريب والتنمية المهنية للمعلمين، مثل كليات التربية والمراكز التربوية ومشاركة مع وزارة التربية والتعليم.

كما يتم تنفيذ برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بهدف تلبية الحاجات الفعلية لهم فى كافة الجوانب المهنية والتربوية والأكاديمية والثقافية. ويشمل المحتوى التدريبى:- معلومات وخبرات ومهارات طرق تدريس اللغة الإنجليزية ومهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التدريس، وتحسين مستوى أداء المعلمين داخل صفوف الدراسة، حتى يكون الأداء أفضل لتحقيق الأهداف المنشودة من التدريب والنظام التعليمى.

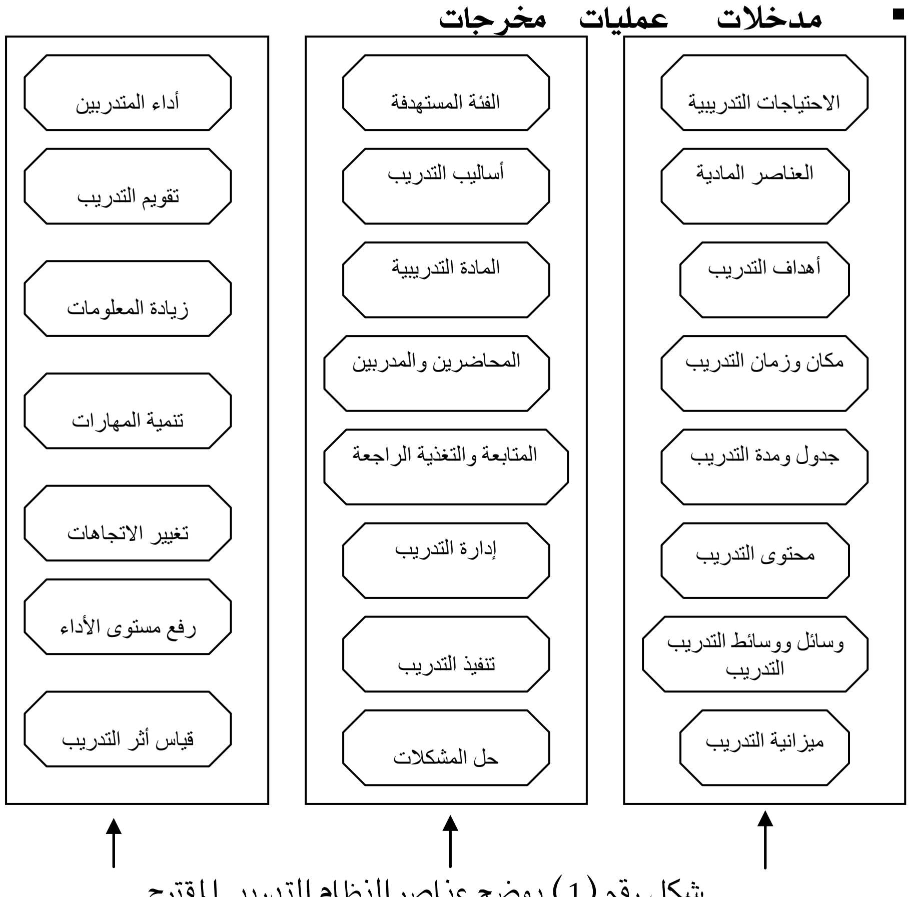
ويمكن للكاتب أن يعتمد على أكثر من نظام للتدريب، حيث يمكن الدمج بين أكثر من نظام تدريبى وقد يكون أسلوب التدريب ذاته. ويستطيع الكاتب الاعتماد على نظم التدريب التالية فى تصميم النظام التدريبى المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، ويتم تنفيذه داخل مصر فى صورة بعثات داخلية للمعلمين من خلال نظام يتم تقنينه فى شكل رسمى بعد دراسته من جميع الجوانب، **وهذه النظم كالتالى**:

- نظام نماذج التدريب: هو الاعتماد على نماذج تدريبية يتم إعدادها مسبقاً بواسطة جهات متخصصة ويقوم بإعدادها خبراء فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ويعالج كل نموذج موضوعاً معيناً مثل نموذج التدريب على مهارات إدارة الأنشطة داخل الصفوف، نموذج التدريب على كيفية تعليم مهارات اللغة الإنجليزية.

- نظام التدريب عن بُعد: حيث يمكن توظيف التقنيات الحديثة فى برنامج التدريب من خلال الأجهزة التكنولوجية فى عرض نماذج تدريبية ناجحة ينبغى استخدامها، ويتم تطبيقها فى المدارس الأجنبية كنماذج متقدمة، ويمكن عرضها عن طريق الفيديو. كما يمكن استخدام إمكانات الفيديو كونفرانس فى عرض مباشر لنماذج التدريس الحديثة من بعض المدارس بأسلوب البث المباشر حتى يشاهد المتدربون من معلمى اللغة الإنجليزية مشاهد ومواقف دراسية حية أمامهم.
- نظام البعثات التدريبية الخارجية: المقصود به التدريب فيما وراء البحار أو تدريب المعلمين فى الخارج. ويتم إرسال المعلمين إلى الدول المتقدمة ذات الخبرة فى التعليم والتدريب مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة وفرنسا واليابان، ويعطى هذا النظام الفرصة للمعلمين للاستفادة من خبراتهم فى تدريب المعلمين. ويمكن الاستفادة من مميزات هذا النموذج فى تصميم النظام المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية.
- نظام التدريب المركزى: المقصود به أن تكون الدولة مسئولة عن تدريب المعلمين مركزياً من خلال مؤسسات مثل وزارة التربية والتعليم وبعض الكليات والجامعات والمراكز التربوية. وتكون الإدارة المركزية للتدريب مسئولة مباشرة عن برامج التدريب. ويتم تخطيط برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية مركزياً. ويتم تنفيذها مركزياً فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم، بعد تحويله لأكاديمية مهنية للمعلمين. ويمكن تحقيق أكبر فائدة من إمكانات معهد تدريب المعلمين فى مدينة مبارك للتعليم.

سوف يتناول الكاتب عناصر البرنامج التدريبى المقترح لمعلمى اللغة الإنجليزية، كنظام تدريبى فرعى، من تصميم الكاتب، ويمكن وضعه فى هذا الشكل التوضيحي للإفادة منه كنظام فرعى فى منظومة التعليم الكلية:

- **مدخلات عمليات مخرجات**



شكل رقم (1) يوضح عناصر النظام التدريبي المقترح

حيث يمكن أن يكون النظام التدريبى المقترح فى صورة عناصر أساسية تُمثل المكونات والعناصر الرئيسية للنظام التدريبى التى تشمل، المُدخلات والعمليات والمخرجات والنواتج، **ويمكن أن تتضمن:**

- **المدخلات**: تشمل الاحتياجات التدريبية، العناصر المادية، أهداف التدريب العامة والأهداف الفرعية، مكان التدريب، زمان التدريب ومدته، جدول التدريب، الموضوعات والمحتوى التدريبى، وسائل ووسائط التدريب التجهيزات المادية، الميزانية المقترحة لبرنامج التدريب.
- **العمليات**: تشمل المعالجة للأهداف العامة والسلوكية للبرنامج، الفئة المستهدفة من التدريب، أساليب التدريب، المادة التدريبية، المحاضرين والمدربين، المتابعة، أداء المدربين، أداء المتدربين، إدارة البرنامج التدريبى، تنفيذ البرنامج الميدانى، مواجهة ومعالجة المشكلات.
- **المخرجات**: تشمل نتائج المتابعة، التقويم، تقويم أداء المدربين، تقويم أداء المتدربين، تقويم أداء إدارة البرنامج، تقويم البرنامج التدريبى ككل، زيادة معلومات ومعارف المتدربين، تنمية مهارات ورفع مستوى أداء المتدربين تغيير وتعديل اتجاهات المتدربين، قياس أثر التدريب.

فى ضوء رؤية وزارة التربية والتعليم نحو السعى لتحقيق أعلى مستوى لأداء معلمي اللغة الإنجليزية، وعلى ضوء الحاجات الفعلية لهم، ومن خلال عرض بعض برامج ونظم تدريب معلمي اللغة الإنجليزية فى مصر وخارجها، فإن الكاتب يُقدم النظام التدريبى المقترح لتدريبهم بهدف زيادة معارفهم و تنمية مهاراتهم، وتغيير اتجاهاتهم. و يتضمن النظام التدريبي المقترح الذى وصممه الكاتب من العناصر **الأساسية التالية من خلال**:

1. الأهداف العامة للبرنامج التدريبي.
2. الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبى.
3. الفئة المستهدفة من التدريب.
4. موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي.
5. المادة التدريبية.

6. مكان تنفيذ البرنامج التدريبى.
7. زمان ومدة تنفيذ البرنامج التدريبي.
8. أساليب التدريب.
9. وسائل ووسائط التدريب.
10. المحاضرون والمدربون.
11. إدارة البرنامج التدريبى.
12. برنامج التدريب الميدانى فى المدارس.
13. المتابعة وأدوات التقويم فى البرنامج التدريبي.
14. تقويم البرنامج التدريبى.

أ - تقويم أداء المدربين.

ب -تقويم أداء المتدربين.

ج -تقويم البرنامج التدريبى.

15. البرنامج الترفيهى.
16. ميزانية البرنامج التدريبى.

1ـ الأهداف العامة للبرنامج التدريبى المقترح:

يتم تصميم البرنامج التدريبى إذا كان هناك احتياج تدريبى واضح للمتدرب لتلبية هذه الاحتياجات، والتى تُمثل مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها فى الفرد عن طريق التدريب من ناحية معلوماته وأدائه وسلوكه واتجاهات ه حتى يصبح لائقاً لشغل وظيفته بكفاءة، ولابد أن يكون الهدف واضحاً. كما يتم عن طريقها تحقيق الأهداف التدريبية التى تُمثل النتائج المراد الوصول إليها. كما يتم بناء الأهداف على تحديد الاحتياجات التدريبية مع وجود عدة شروط من أهمها:

أ - وجود احتياج تدريبى لدى المتدربين من المعلمين أثناء الخدمة.

ب -توفر الحد الأدنى من المؤهلات والخبرة فى المتدربين من المعلمين أثناء الخدمة.

ج -مراعاة التخصص (المادة، العمل، المجال).

د - وجود بيانات أساسية عن المتدربين من المعلمين.

ه - ملاءمة ظروف المتدربين الصحية والجسمية والسن.

ويمكن أن تساهم عملية تحديد الأهداف فى اختيار أساليب التدريب التى ينبغى إتباعها فى النظام التدريبى. كما تساعد عملية تحديد أهداف برنامج التدريب فى اختيار وسائل وأدوات التقويم التى يمكن استخدامها، كما تؤثر على نوعية المدربين والوسائل والإمكانات المطلوبة. بالإضافة إلى أن تحديد الأهداف بدقة يحدد الميزانية المقترحة، ويساهم فى تقدير التكاليف اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبى.

من ناحية النظام التدريبى المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، فإن البرنامج يهدف إلى:

- رفع المستوى المهنى والأكاديمى معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- تنمية مهارات ورفع مستوى أداء معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التدريس وإدارة الفصول الدراسية.

حيث أن تحديد الأهداف العامة يشمل تحديد التغي يرالمطلوب إحداثه فى معلومات ومهارات وأداء المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، ومن المفترض أن يتم تحقيقه من خلال النظام التدريبى.

2ـ الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبى المقترح:

وتعتبر هذه الخطوة مكملة للخطوة الأولى وتتم فى نفس الوقت الذى يتم وضع الأهداف العامة لنظام التدريب. وينبثق من الهدف الرئيسى للبرنامج مجموعة من

الأهداف الفرعية، **حيث أنه بعد الانتهاء من برنامج التدريب يتوقع من معلمى اللغة الإنجليزية بعد ممارسة أنشطة التدريب أن يكونوا قادرين على:**

أ -التعرف على أحدث طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

ب -استخدام أساليب وطرق التدريس الحديثة.

ج -تطبيق طرق حديثة فى تدريس مهارات الاستماع، التحدث، القراءة والكتابة.

د -تطبيق طرق حديثة فى كيفية تنمية مهارات المحادثة والاتصال لدى الطلاب.

ه -تطبيق طرق حديثة فى تدريس القصة، التعبير.

و -التعرف على أحدث النظريات التربوية فى إدارة الفصول الدراسية.

ز -استخدام أحدث الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة.

ح -استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية والكمبيوتر فى تدريس اللغة الإنجليزية.

ط -عمل وتصميم الاختبارات والامتحانات الشفوية والتحريرية للطلاب.

ي -التعرف على أساليب الإشراف والمتابعة للأنشطة المصاحبة فى تدريس الإنجليزية.

ك -إعداد وسائل التعليم والعمل داخل المجموعات وورش العمل المصاحبة للتدريس.

3ـ الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبى المقترح:

تُمثل عملية تحديد الفئة المستهدفة الأساس فى تحديد الاحتياجات التدريبية للبرنامج، والتى يتم تحديدها مسبقاً، حيث تتحول إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية قابلة للتحقيق والقياس، وتُمثل هذه الاحتياجات ما يتطلب

تحقيقه من الفئة المستهدفة. وذلك لأن هذه الاحتياجات تعتبر وصف أو تحديد لسلوك معين، يمكن ملاحظته بسهولة، ويتوقع أن يصبح المتدرب قادراً على أداءه فى نهاية النشاط التدريبى.

كما ينبغى عند تحديد الفئة المستهدفة من المتدربين أن يتضمن ذلك نوعياتهم، حيث يتم اختيارهم عن طريق رغبة المتدرب نفسه فى التدريب لمراعاة ظروفه. ويكون ذلك بعد ترشيح عدد معين من كل إدارة تعليمية. كما يتم عمل اختبارات ومقابلات شخصية على المستوى المحلى أو مستوى المحافظة.

ثم يدخل المتدرب مرحلة المقابلة النهائية على المستوى المركزى لاختيار العدد المطلوب، لضمان اختيار العناصر الجيدة من ذوى الكفاءة وفق معايير موضوعية لاختيار المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، وذلك بهدف حضور برنامج التدريب المقترح. مع وضع اختبارات قبلية لتحديد مستوى المتدربين وذلك وفقاً للحاجات التدريبية الفعلية للمتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

يستهدف برنامج تدريب " معلمى اللغة الإنجليزية فى مرحلة التعليم الأساسى " تدريب عدد (250) متدرباً فى البرنامج الواحد من معلمى اللغة الإنجليزية "المعلمين والمعلمين الأوائل، المتخصصين الذين مر على تعيينهم أكثر من 5 سنوات بالمدارس الحكومية الرسمية فى جميع مراحل التعليم" . ويمكن أن يكون توزيعهم جغرافياً بواقع 10 متدربين من كل محافظة ، وذلك بواقع متدرب أو 2 متدربين على الأكثر من كل إدارة حسب عدد الإدارات التعليمية. فى ما عدا محافظات: البحر الأحمر ، الوادى الجديد ، جنوب سيناء ، شمال سيناء، مرسى مطروح، والأقصر، حيث يمكن أن يكون عدد المتدربين من هذه المحافظات (5) متدربين فقط وذلك تناسباً مع عدد المعلمين فيها. وذلك لتحقيق العدالة فى توزيع

فرص التدريب والتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة على مستوى المديريات والإدارات التعليمية.

وبالنسبة لمحافظة القاهرة يكون عدد المتدربين منها 20 متدرباً نظراً لعدد إداراتها التعليمية وزيادة عدد المعلمين فيها، وبذلك يكون العدد 20 محافظة ×10 متدربين= 200 متدرباً. وهناك 6محافظات العدد منها 5 متدربين أى 6×5=30 متدرباً ومن القاهرة يتم اختيار20 متدرباً وبذلك يكون عدد المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية حسب التصور المقترح السابق عرضه 200 + 30 +20= 250 متدرباً فى كل برنامج تدريبى.

وبالتالى يتم تحقيق قدر من العدالة للاستفادة من برنامج التدريب، وضمان استفادة أكبر عدد ممكن من المعلمين وتوسيع قاعدة المشاركة فى نظم تدريبهم. وفى نفس الوقت عدم تعطل الدراسة بالمدارس المختلفة، وضمان عدم حدوث عجز بالمدارس التى يعمل فيها الفئة المستهدفة من معلمى اللغة الإنجليزية.

ويمكن تنفيذ البرنامج التدريبى حسب التصور المقترح حتى لا تتأثر المدارس بغياب المعلمين لفترة طويلة خلال مدة البرنامج التدريبى ، حيث يمكن تدبير حصص معلم أو معلمين أثناء المشاركة فى البرنامج. وقد يختلف العدد بالزيادة أو النقص حسب ظروف وميزانية برنامج التدريب المقترح. وبذلك تتحقق عدالة التوزيع فى تدريب المعلمين، ولا تتأثر المدارس بغياب هؤلاء المعلمين لمدة كبيرة، وفى نفس الوقت يمكن أن يحقق التنمية المهنية لجميع معلمى اللغة الإنجليزية على مستوى الجمهورية حسب التوزيع الجغرافى. وفى خلال مدة معينة يمكن تدريب عدد كبير منهم، مما يضمن تحسين الأداء وتنمية المهارات للجميع.

مع ضرورة تحديد ضوابط للمعلمين المرشحين لحضور البرنامج التدريبى من خلال النظام المقترح. كما ينبغى الالتزام باللوائح التى تنظم تدريب المعلمين، مع

مراعاة وضع إجراءات وضوابط معينة تكْفُل تحقيق أعلى درجة إفادة من النظام المقترح، وليس مجرد الالتزام بحضور برنامج تدريبى.

4- موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبى المقترح:

ينبغى أن يكون المحتوى ثرياً ويشمل أنشطة مصاحبة، وأن تكون الوسائل جيدة ومتوفرة وتعمل بكفاءة. حيث يتم تصميم البرنامج التدريبى فى صورة الموضوعات والمحتوى التدريبى بطريقة عملية ومنظمة. وينبغى أن يتم بناء موضوعات التدريب على أُسس ثابتة ومحددة للوفاء بمتطلبات الأداء الوظيفى للفئة المستهدفة من التدريب. ويشمل محتوى التدريب، بعض المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات التى تُشكل فى مجموعها الموضوعات والمادة العلمية لبرنامج التدريب، **وتشمل هذه الخطوات**:-

1. يتم وضع محتوى الموضوعات المرتبطة بنوع التدريب والفئة المستهدفة والمادة الدراسية للمعلمين.
2. يتم وضع هذه الموضوعات فى ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين من المعلمين.
3. يتم تصميم ووضع إطار عام لهذه الموضوعات. ثم يتم وضع تصور تفصيلى لها.
4. مراجعة هذه الموضوعات للتأكد من مدى مناسبتها ا مع أهداف البرنامج التدريبى.

ويتضح من ذلك أنه يمكن أن يحتوى النظام التدريبى المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة على بعض الموضوعات المتنوعة ذات الصلة بتدريس اللغة الإنجليزية ، واستخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريسها، **ويشمل المحتوى التدريى**:-

أ - نظريات وطرق تدريس اللغة الإنجليزية الحديثة ، أساليب ووسائط التدريس.

ب -تدريس اللغة الإنجليزية باستخدام الكمبيوتر.

ج - تقويم الأداء المدرسى، والتقويم الذاتى.

د - المعايير القومية والرؤية المستقبلية للتعليم المصرى.

ه - مهارات العرض والاتصال وأسلوب حل المشكلات.

و - مهارات إدارة الحوار والمناقشة والندوات.

ز - استراتيجيات إدارة الفصول الدراسية.

ح - تكنولوجيا المعلومات ومهارات استخدام الكمبيوتر.

ط -الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية.

ي -علم نفس النمو والفروق الفردية بين الطلاب.

ك -التدريب الميدانى والإشراف التربوى.

حيث يمكن أن تكون هذه الموضوعات محوراً للبرنامج التدريبى المقترح، كما يتم وضع هذا المحتوى على أساس الأهداف العامة والفرعية، ويعمل محتوى البرنامج التدريبى على تحقيق تلك الأهداف.

5ـ المادة التدريبية للبرنامج التدريبى المقترح:

يتم وضع مادة التدريب التى سوف يحصل عليها المتدربون وفق شروط محددة من أهمها:

1. الدقة فى الكتابة والمضمون العلمى والوضوح فى المعانى والمفردات.
2. التركيز على المعلومات والمهارات والاتجاهات والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف البرنامج التدريبى.

3. تنوع وتنويع الأنشطة التدريبية لمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين من المعلمين.
4. قابلية المفاهيم والمهارات والأنشطة المتضمنة فى المادة التدريبية للتطبيق.
5. تنظيم المادة العلمية للتدريب بطريقة جيدة وواضحة.

حيث يتم إعداد المادة التدريبية التى توزع على المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ضمن البرنامج التدريبى المقترح عن طريق المسئولين عن تخطيط تصميم البرنامج، مع الاستعانة ببعض أخصائى اللغة الإنجليزية والموجهين والخبراء فى وضع المناهج والمقررات التدريبية. **ويمكن أن تشمل**:-

- **الكتيب**: عن كل ما له صلة بالبرنامج من أهداف ومحتوى وجداول ومواعيد المحاضرات والتدريب وأسماء المحاضرين والمدربين والمتدربين وبياناتهم وتوزيع جداولهم على القاعات، ووسائل وأساليب التدريب وأساليب التقويم ومواعيد وجدول البرنامج الميدانى والترفيهى والمهام المطلوبة ، والأماكن المقترح زيارتها والمواعيد الخاصة بالزيارات المدرسية. حتى يكون المتدرب على دراية بالمطلوب منه.
- **أوراق ومطبوعات**: وذلك عن بعض المفاهيم الأساسية والموضوعات التى تم تحديدها فى محتوى البرنامج التدريبى، وسوف يتم تناولها مع نماذج معينة وعناوين هامة يمكن أن تكون ضمن فعاليات برنامج التدريب.
- **محتوى التدريب**: يتم إعداد الموضوعات والمحتوى التدريبى فى أوراق أو كتب وذلك بوضع كل موضوع على حده شاملاً المحتوى وورش العمل والتكليفات لكل مقرر وموضوع يتم تدريسه، وتدريب المعلمين عليه وعدم تركها للظروف واختيار المحاضر والمدرب والمتدرب وإعداد نسخ منها وتسليمها لكل متدرب.

- **إعداد نسخ من المادة التدريبية**: وذلك على اسطوانات CD تحتوى على المادة التدريبية بالتفصيل، ويتم تسليمها لكل متدرب حتى يتمكن من الإفادة منها فى أى وقت وكذلك توصيلها بسهولة إلى باقى زملائه. وذلك لأن هذه الأسطوانات يمكن أن تظل لفترات طويلة ويستطيع المتدرب الاحتفاظ بها.
- **الأدوات اللازمة للتدريب**: يتم توزيع الأدوات اللازمة للتدريب من أوراق وأقلام وأجهزة ومعدات، وكل ما يمكن استخدامه فى تنفيذ التدريب وتحقيق أهداف البرنامج التدريبى المقترح.

6. مكان تنفيذ البرنامج التدريبى المقترح:

عند اختيار مكان تنفيذ البرنامج التدريبى ينبغى مراعاة أن تحتوى هذه الأماكن على قاعات تدريب مناسبة لتنفيذ البرنامج. كما يجب مراعاة معايير وقواعد اختيار مكان التدريب **الجيد من حيث**:

1. **سعة المكان**: ينبغى أن تكون سعة قاعات التدريب مناسبة إلي عدد المتدربين الفعلى.
2. **المقاعد**: ينبغى أن يتوافر العدد اللازم من المقاعد لجميع المتدربين أثناء التدريب.
3. **الإضاءة والتهوية**: ينبغى أن تكون الإضاءة والتهوية جيدة.
4. **وجود مصدر من للتيار الكهربائى**: وذلك لتشغيل الأجهزة التكنولوجية اللازمة.
5. وجود مكان مناسب لوضع السبورات الضوئية ووسائل الإيضاح اللازمة فى البرنامج.
6. اختيار مكان التدريب فى مواقع مناسبة للمتدربين ولظروف انتقالهم إلى أماكن التدريب.

يمكن أن يتم تنفيذ البرنامج المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم "الأكاديمية المهنية للمعلمين" حيث يتمتع المعهد بإمكانيات ووسائل تكنولوجية تساعد فى نجاح تنفيذ البرنامج . من ناحية الإقامة بفندق المدينة، قاعات التدريب، الأجهزة التكنولوجية ومعامل اللغات والحاسب الآلى . ويوجد وسائل الترفيه و إمكانية ممارسة كافة أنشطة الـتدريب المصاحبة للنظام المقترح.

7ـ زمان ومدة تنفيذ البرنامج التدريبى المقترح:

عند تنفيذ البرنامج التدريبى المقترح ينبغى مراعاة معايير تحديد زمن ومدة برنامج التدريب **حتى يمكن تحقيق أكبر فائدة من تنفيذ برنامج التدريب**:-

1. مراعاة فترات الراحة المتاحة للمتدربين حسب وقت البرنامج ومدته.
2. مناسبة مدة البرنامج لأهداف البرنامج التدريبى.
3. مراعاة التوازن فى العمل بين فترات التدريب والراحة والتدريب العملى.
4. مراعاة التسلسل الزمنى للموضوعات المتضمنة فى البرنامج التدريبى المقترح.

يمكن تنفيذ النظام المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية بواقع برنامجين فى العام الدراسى أى 500 متدرب سنوياً، مع مراعاة القيام بالتدريب الميدانى فى المدارس ، ويكون التدريب لمدة شهرين حسب الظروف فإذا كان ت مدة البرنامج التدريبى شهرين، يمكن أن يكون بداية التنفيذ فى خلال شهرى أكتوبر ونوفمبر فى الفصل الدراسى الأول، وشهرى مارس وأبريل فى الفصل الدراسى الثانى، وذلك لمراعاة مواعيد الامتحانات والأجازات ولتحقق الاستقرار فى المدارس المختلفة خلال فترة التدريب المحددة.

وإذا كان البرنامج التدريبى المقترح لمدة شهرين أى 8 أسابيع، أن تكون الدراسة النظرية 6 أسابيع، ويكون التدريب الميدانى فى المدارس لمدة أسبوعين. بحيث يكون 4 أسابيع دراسية نظرياً ، ثم يعقبها أسبوعان تدريب ميدانى بالمد ارس.

ثم يكون أسبوعان بعد ذلك:

- أسبوع لمراجعة ما تم تطبيقه فى التدريب الميدانى بالمدارس وتقديم تحليل له.
- الأسبوع الأخير لإتمام إنجاز المهام أو المشروع المطلوب تنفيذه من المتدربين.

ويمكن أن يكون البرنامج التدريبى المقترح لمدة 8 أسابيع بواقع 4 أيام دراسة نظرية ، ويوم للتدريب الميدانى فى المدارس المحيطة . ويكون أيام الأحد والأثنين والثلاثاء والأربعاء دراسة نظرية ، ويكون يوم الخميس تدريب ميدانى وعملى فى المدارس المحيطة . ويتم تخصيص يوم الجمعة وأيام الأجازات الرسمية للرحلات وتنفيذ البرنامج الترفيهى.

كما تكون الدراسة النظرية داخل معهد تدريب المعلمين فى مدينة مبارك للتعليم . ويمكن تنفيذ برنامج التدريب الميدانى والعملى داخل بعض المدارس الحكومية والرسمية بالمناطق المحيطة فى بعض الإدارات التعليمية التابعة لمحافظتى القاهرة والجيزة، **مع مراعاة الأتى**:

- يكون برنامج التدريب النظرى لمدة 4 أيام من يوم الأحد حتى يوم الأربعاء.
- يكون برنامج التدريب الميدانى العملى يوم الخميس من كل أسبوع.
- يمكن أن يكون هناك برنامجاً للتدريب على البحوث والدراسات الحرة يوم السبت.
- يتم تخصيص يوم الجمعة لتنفيذ البرنامج الترفيهى أو السياحى لزيارة الأماكن الترفيهية والأثرية وزيارة الأماكن التاريخية والمتاحف والمناطق المشهورة فى محافظتى الجيزة والقاهرة.

وعند القيام بتخطيط وتصميم البرنامج التدريبى يجب مراعاة قواعد ومعايير وضع الجدول الزمنى لتنفيذ البرنامج التدريبى، **ويجب مراعاة الاعتبارات التالية:**

1. التسلسل المنطقى للموضوعات التدريبية فى الجداول.
2. تنوع الموضوعات التدريبية خلال اليوم الواحد.
3. تنوع المدربين خلال اليوم الواحد في حالة طول ساعات التدريب اليومى.
4. مراعاة وجود فترات راحة بين جلسات التدريب وورش العمل.
5. مراعاة مواقيت الصلاة.

عند وضع وتخطيط الجدول الزمنى لتنفيذ البرنامج التدريبى، فإنه يمكن أن يكون عدد ساعات البرنامج التدريبى 8 ساعات ، من الساعة 9 صباحاً حتى الساعة 8 مساءاً. مع مراعاة أوقات الصلاة، وإتاحة الفرصة للمتدربين لاستخدام المكتبة ومعامل الكمبيوتر والإنترنت، مع ضرورة مراعاة الدقة والالتزام بالمواعيد المُحددة لتنمية مهارات تقدير واحترام الوقت أثناء تنفيذ برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ، **حيث يتم تنفيذ الجدول اليومى بصورة ثابتة. ويمكن أن يكون جدول التدريب اليومى في الشكل المقترح الأتى:**

12-9	12.30-12	2.30-12.30	5-2.30	8-5	10-8
محاضرة	راحة	محاضرة	غذاء وراحة	ورشة عمل ومناقشة	تدريب حر فى الكمبيوتر

جدول رقم (9) تصور مقترح لجدول برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية يمكن تنفيذه فى مصر

8- أساليب التدريب المستخدمة فى البرنامج التدريبى المقترح:

تعتبر أساليب التدريب أحد المعايير الأساسية التى تحكم فى النهاية درجة فعالية البرنامج التدريبى، ولاسيما أن الأساليب التدريبية قد شهدت تعدداً

ملحوظاً وتنوعاً واضحاً أعطى مجالاً واسعاً للمدربين لاختيار الأسلوب الذى يناسب برنامج التدريب. ومن أهم أساليب التدريب التى يمكن استخدامها: الندوات، المحاضرة، المناقشة، حلقات الحوار، العصف الذهنى، ورش العمل التدريب العملى، الزيارات الميدانية، التدريب الذاتى، التدريب المصغر، لعب الأدوار، دراسة الحالة، البحوث والدراسات، التقارير. كما تعتبر أساليب التدريب المستخدمة فى تنفيذ البرنامج التدريبى ذات أهمية كبيرة فى تنفيذ ونجاح البرامج، ويتطلب ذلك الاختيار الدقيق لهذه الأساليب بحيث تتناسب مع الأهداف والمحتوى التدريبى.

يمكن استخدام أساليب التدريب المتنوعة فى النظام المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، وتشمل المحاضرة و المناقشة، ورش العمل، لعب الأدوار، العصف الذهنى، التعليم الذاتى، التدريب الميدانى حسب ظروف كل موضوع من موضوعات البرنامج التدريبى . كما يمكن استخدام أسلوب إجراء البحوث والمشروعات، ويطلب من المتدربين عمل بحث فى طرق التدريس أو عن استراتيجيات إدارة الفصول الدراسية. وذلك لتنمية مهاراتهم ورفع مستوى أدائهم. ويمكن استخدام أسلوب عرض النماذج والتجارب الناجحة فى عروض الدروس التوضيحية لتكون نماذج تدريبية واقعية.

9- وسائل ووسائط التدريب المستخدمة فى البرنامج التدريبى المقترح:

تـُمثل وسائل ووسائط التدريب ما يمكن أن نطلق عليها معينات ومساعدات التدريب التى تساعد على تنفيذ برنامج التدريب. وقد يتم استخدام عدة وسائط ووسائل فى نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، وجدير بالذكر أن هذه الإمكانيات متاحة بشكل كبير فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم، ويوجد الكثير من الوسائل التكنولوجية الحديثة والمتطورة.

أهم مميزات استخدام التكنولوجيا فى التدريب أنها تترك أثراً ذهنياً عميقاً لدى المتدربين، وتساعدهم على اكتساب مفاهيم جديدة، واستخدام الحواس المختلفة، ومواجهة الفروق الفردية بينهم، **وتشمل**:-

- أشرطة الفيديو كنماذج تدريبية ناجحة مع عرض أنشطة واقعية فى بعض المدارس الأجنبية والمصرية فى تدريس اللغة الإنجليزية. ويتطلب ذلك وجود أجهزة تليفزيون وفيديو وتسجيل وغيرهم من الأجهزة.
- الأقراص المدمجة: CD وذلك فى العروض التوضيحية *Power Point* وشرح موضوعات التدريب.
- يتطلب استخدام الأقراص المدمجة وجود أجهزة حاسب آلى، وداتا شو *Data Show*.
- المكتبة *Library* والمطبوعات المتنوعة.
- الشفافيات: وذلك لعرض مادة التدريب على شرائح.
- استخدام جهاز العرض فوق الرأسى *Over Head Projector*.
- الحقائب التعليمية لمادة اللغة الإنجليزية، الرسومات البيانية، والخرائط.
- السبورات الضوئية *White Board*، أجهزة ووسائل الإيضاح *Means of Illustration*.
- معامل الحاسب الآلى *Computer Laboratories*، معامل اللغات *Language Laboratories*.

10ـ المدربون فى البرنامج التدريبى المقترح:

عند اختيار المدربين فى برامج تدريب المعلمين من الضروري أن يكون لهم خبرة كبيرة فى محتوى برنامج التدريب، وعلى دراية بأساليب التدريب وكيفية

تشغيل الأجهزة المختلفة. وينبغى اختيارهم وفق معايير وشروط معينة ومحددة بعيداً عن الاختيارات العشوائية والمجاملات الشخصية.

يقترح الكاتب أن يتم الاستعانة بعدد من المدربين ذوى القدرات والكفاءات المتميزة فى النظام التدريبى المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية **أثناء الخدمة وذلك من**:-

- بعض الخبراء الأجانب فى التدريس والتدريب فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، ولهم خبرة فى التعامل مع المعلمين المصريين.
- المتخصصين فى مجال تدريس وتدريب اللغة الإنجليزية من خبراء الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها.
- أساتذة كليات التربية المتخصصين فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية وعلم النفس والإدارة التعليمية.
- موجهى اللغة الإنجليزية ذوى الخبرة والكفاءة فى التدريب.
- بعض المبعوثين من معلمى اللغة الإنجليزية ذوى الخبرة فى المتابعة والتدريب الميدانى فى المدارس.

كما ينبغى مراعاة المعايير عند اختيار المدربين في تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

أ -التمكن من المادة العلمية، والتخصص فى محتوي تدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

ب - المهارات الشخصية، القدرة على تنويع أساليب التدريب حسب البرنامج التدريبى.

ج -الكفاءة فى اللغة والكومبيوتر لتطبيق التكنولوجيا فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

د ـ المرونة والذكاء والقدرة على التعامل مع الكبار، مع توافر بعض السمات الشخصية.

ه ـ الدقة واحترام الوقت والآخرين والتفاعل مع المتدربين خلال تنفيذ التدريب.

11ـ إدارة والإشراف على البرنامج التدريبى المقترح:

حتى يمكن تنفيذ البرنامج المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بشكل جيد ويكفل له تحقيق أهدافه لابد أن يتم تنفيذه عن طريق اختيار متميزة لإدارة البرنامج من المتخصصين والخبراء فى التدريب، **وذلك عن طريق وجود تعاون ومشاركة فعالة من:**

- الإدارة العامة للبعثات بديوان عام وزارة التربية والتعليم.
- الإدارة المركزية للتدريب.
- مكتب مستشار اللغة الإنجليزية.
- كليات التربية بالجامعات المصرية.

وذلك للاستعانة ببعض ذوى الخبرة فى إدارة برامج التدريب لمعلمى اللغة الإنجليزية . مع تحديد مسمى المشرف العام للبرنامج المقترح والمشرف الفنى والمشرف المالى والإدارى، وتحديد اختصاصات كل منهم وصلاحياتهم فى الإشراف، وذلك حتى يمكن تنفيذ النظام التدريبى المقترح بروح الفريق.

12ـ برنامج التدريب الميدانى المقترح فى المدارس:

يقترح الكاتب أن يتم تنفيذ برنامج التدريب الميدانى لمدة أسبوعين متتاليين أو يوم محدد من كل أسبوع من خلال زيارات ميدانية لبعض المدارس المحيطة بالمدارس الحكومية عن طريق التنسيق مع إدارات هذه المدارس ، مع متابعة هذا التدريب والتأكيد على الحضور والفعالية لتنفيذ البرنامج النظرى ، وتطبيق ما يتم التدريب عليه فى المحاضرات، مع تسجيل الزيارات على أشرطة فيديو حتى يمكن

معرفة نقاط القوة والضعف لتحسين الأداء من التدريب العملى، ويمكن الإفادة من ذوى الخبرات بهذه المدارس.

13ـ المتابعة وأدوات التقويم فى البرنامج التدريبى المقترح:

تهدف المتابعة إلى تتبع تنفيذ البرنامج التدريبى من حيث تحقيق الأهداف ومدى التحسن فى مستوى الأداء وطرق التدريب المستخدمة وما يصادف البرنامج من عقبات ومعوقات. ويعتبر التقويم عملية شاملة تمتد فى البرنامج التدريبى لتشمل تقويم كل من المتدربين والمدربين والبرنامج التدريبى نفسه. والتقويم عملية ضرورية وأساسية فى أى برنامج تدريبى، لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاحتياجات التدريبية والأهداف المرجوة ومدى تحقيقها، وترتبط بعمليات ومراحل تخطيط وتصميم وتنفيذ البرنامج التدريبى.

بالنسبة لأدوات المتابعة فإنه يجب إعدادها قبل تنفيذ البرنامج التدريبى، ويتم من خلال المتابعة المستمرة ومراقبة تنفيذ البرنامج للتأكد من أن هذه الأدوات تتناسب مع خطة برنامج التدريب الموضوع. **ويمكن استخدام هذه الأدوات في تقويم البرنامج التدريى المقترح**:

- استمارات تقويم لكل متدرب.
- استمارات تقويم لكل مدرب.
- استبيانه فى بداية ونهاية البرنامج مع تطبيق كافة المستويات الأربعة فى هذا البرنامج وفقاً لنموذج كيرك باتريك لتقييم البرامج التدريبية *Kirkpatrick's Four– Level Model of Evaluation*.
- **المستوى الأول**: رد الفعل ومدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبى.
- **المستوى الثانى**: التعلم *Learning* وقياس أثر التدريب ومدى استيعاب المتدربين لمحتوى برنامج التدريب.

- **المستوى الثالث**: التطبيق وهل طور المتدربون من أدائهم الوظيفى.
- **المستوى الرابع**: النتائج وإلى أى مدى أفاد التدريب فى تطوير أداء المؤسسة مع بعض التعديلات وفقاً للاحتياجات والإمكانات المتاحة لمعالجة السلبيات وتدعيم الايجابيات.

14. تقويم البرنامج التدريبى المقترح:

يشمل تقويم برنامج التدريب: تقويم أداء المدربين، وأداء المتدربين، وتقويم برنامج التدريب.

أ- تقويم أداء المدربين فى البرنامج التدريبى المقترح:

يمكن أن تتم المتابعة و تقويم أداء المدربين عن طريق الملاحظة واستطلاع الرأى وتقارير المتابعة ، ومسئولى ضبط الجودة والمتخصصين الفنيين وفق معايير معينة، حتى يمكن تعديل الأداء وتحقيق أكبر إفادة من التدريب، ودعم ذوى الكفاءة وعدم الاستعانة بالذين لم يثبتوا كفاءتهم فى بداية البرنامج من خلال مدى إلمامه بمحتوى التدريب، إتباعه أساليب التدريب المناسبة، مهاراته الشخصية واستخدامه معينات التدريب، أسلوب التعامل مع المتدربين، طريقة معالجة المشكلات التى تواجهه أثناء برنامج التدريب.

ب- تقويم أداء المتدربين فى البرنامج التدريبى المقترح:

يتم تقويم أداء المتدربين عن طريق المتابعة لكل متدرب على الحضور والمواظبة والمشاركة فى المحاضرات والمناقشات عن طريق المدربين والمحاضرين وعمل لقاءات ومقابلات مع المتدربين وذلك عن طريق تطبيق استمارة واستبيان لأخذ رأى المتدربين فى البرنامج التدريبى. كما يمكن الاعتماد على تقارير المدرب عن كل متدرب، ومدى التزامه بالمواعيد، واحترامه للوقت. ويمكن عمل امتحانات شفوية وتحريرية فى نهاية البرنامج.

وبالتالى يمكن تقويم المتدربين عن طريق:-الملاحظة، الاختبارات الشخصية، الاختبارات التحريرية، التقارير، البحوث والدراسات، المشروعات، استطلاع الرأي، خطة العمل. كما يتم تقويم المتدربين من ناحية:-إيجابيته من خلال المشاركة فى برنامج التدريب ومع المحتوى والوسائل والأساليب. وما يقوم به من جهد وقدرة على التحصيل للمعارف والمعلومات والمهارات. تقويم ما يظهر من سلوكيات مرغوبة والتعاون مع زملائه المتدربين والمدربين وإدارة البرنامج.

ج- تقويم البرنامج التدريبى المقترح فى البرنامج التدريبى المقترح:

يتم تقويم البرنامج التدريبى المقترح من بداية حتى نهاية البرنامج ، وذلك للتأكد من وجود أهداف لبرنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة وتوافر معينات ووسائط التدريب، واختيار الأساليب التدريبية المناسبة، وتوافر الميزانية وعمل الجداول وتحديد المواعيد، وأماكن التدريب، وقاعات ورش العمل وإخطار المتدربين بمواعيدهم، واستدعاء المتدربين. والتأكد من تنفيذ البرنامج وفق الخطة المحددة. كما يتم تقويم اختيار قاعات التدريب ومناسبتها للبرنامج التدريبى وتوافر الأجهزة وتوزيع استطلاع الرأى وإجراء عمليات المتابعة والتقويم وكتابة التقرير الشامل عن تنفيذ البرنامج.

تشمل مراحل التقويم: قبل تنفيذ البرنامج، أثناء تنفيذه، في نهايته. ويتم التقويم من خلال:

- مراعاة المعايير الموضوعية فى اختيار المتدربين والمدربين وموضوع التدريب.
- تحديد الأهداف العامة والفرعية للبرنامج التدريبى وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية.
- متابعة اختيار المحاضرين والمدربين المتخصصين من ذوى الكفاءة.

- اختيار المحتوى والموضوعات المناسبة للاحتياجات التدريبية الفعلية للفئة المستهدفة.
- الالتزام بالحضور والمواعيد والجداول من جميع المشاركين فى البرنامج التدريبى.
- تقويم أداء المدربين ومدى مشاركة المتدربين ومتابعة المشرفين فى البرنامج التدريبى.
- تقويم الأجهزة والوسائل المستخدمة فى البرنامج وفعاليتها وجدوى استخدامها.

15ـ البرنامج الترفيهى فى البرنامج التدريبى المقترح:

يعتبر هذا العنصر جديداً إلى حد ما على برامج التدريب فى مصر، حيث يقترح الكاتب أن يتم تنفيذ برنامج ترفيهى للمتدربين المشاركين فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى أيام الأجازات الرسمية وأيام الجمع وذلك للترفيه عنهم لأهمية ذلك وتأثيره الإيجابى على المشاركة فى التدريب، ويمكن أن يقوم المتدربون بزيارة الأماكن الترفيهية والتاريخية والأثرية القريبة، مع وجود أنشطة ثقافية متنوعة.

كما يمكن إتاحة الفرصة للمتدرب لزيارة أسرته فى أجازات نصف شهرية، وذلك حتى لا يؤثر ضغط التدريب على الجانب النفسى والمعنوى للمتدربين. **ويمكن أن تتم زيارة بعض هذه الأماكن مثل:**

- المتحف المصرى والمتاحف الإسلامية والقبطية.
- منطقة القلعة والقاهرة القديمة ومناطق السيدة زينب والحسين والأزهر.
- منطقة الأهرمات وأبو الهول وهرم سقارة.
- مدينة الإنتاج الإعلامى بمدينة السادس من أكتوبر.

- القناطر الخيرية والحديقة الدولية، وحديقة الحيوان بالجيزة.

بالإضافة إلى عمل زيارات ورحلات علمية كجزء من برنامج التدريب الميدانى:

- المجمع التعليمى بالإسماعيلية.
- الجامعة الأمريكية بالقاهرة.
- المركز اللغوى فى سرس الليان بالباجور.
- مكتبة الإسكندرية.

16- ميزانية البرنامج التدريبى المقترح:

يتم إعداد الميزانية قبل الشروع فى تنفيذ البرنامج مع وضع احتمالات زيادة تكاليف البرنامج أو توفير بعض التكاليف. حيث تشمل هذه الميزانية مكافآت المدربين والمشرفين والإداريين، وتكلفة الانتقالات.

كما تشمل عناصر تقدير ميزانية البرنامج التدريبى المقترح تلك التكاليف:-

- تكلفة تخطيط البرنامج التدريبى.
- تكلفة طباعة وتصوير المادة العلمية، المطبوعات، الأوراق، الكتب والمراجع.
- التجهيزات والوسائط والأدوات، الخامات والأجهزة والمعدات.
- أدوات المتابعة والتقويم وإعداد التقارير.
- الإقامة والإعاشة والانتقالات.
- مكافآت المحاضرين والمدربين والمتدربين والمشرفين وإدارة البرنامج.
- تكلفة تنفيذ البرنامج الترفيهى، وتكلفة تنفيذ برنامج التدريب الميدانى فى المدارس.

ويمكن أن يتم تحديد ميزانية البرنامج حسب اللائحة المالية المنظمة لبرامج التدريب مع مراعاة عمل ميزانية خاصة لبرنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية

أثناء الخدمة طبقاً لنظام البعثات الخارجية للمعلمين حتى يمكن تحقيق أعلى فائدة من النظام المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية **مع مراعاة الأتى**:-

- تطبيق اللوائح والقوانين فى المكافآت والحوافز ومصروفات البرنامج التدريبى المقترح.
- وضع ميزانية خاصة تحت بند مكافأة للمتدربين طبقاً للمواظبة والمشاركة الفعالة فى برنامج التدريب.
- وضع ميزانية للبرنامج االترفيهى والرحلات والحفلات.
- وضع ميزانية طارئة تحسباً لأى ظروف جديدة وأنشطة يمكن أن تحتاج إلى نفقات.

كما يرى الكاتب أنه قد لا تتكلف ميزانية البرنامج التدريبى المقترح فى كل الحالات، نصف ما تتكلفه ميزانية نظام تدريب المعلمين فى الخارج ضمن نظام البعثات الخارجية، مع ضمان جدية وحماس أكثر فى تنفيذ البرنامج . مع التأكد من إفادة أكبر عدد من معلمى اللغة الإنجليزية، وذلك لإمكانية مضاعفة أعداد المتدربين بللبرنامج المقترح تنفيذه مع الاستفادة من كل مميزات وايجابيات نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وخارجها . ويمكن تطبيق نظام البعثات داخل مصر.

- **تعقيب:**

قام الكاتب بعرض النظام التدريبى المقترح لبرنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة ، حيث قام بتصميم الإطار العام له واقتراحه كنظام تدريبى، ويمكن تطبيقه وتنفيذه بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم وفقاً لظروف والاحتياجات الفعلية والإمكانات المتاحة، وطبقاً لهذا التصور

المقترح مع إضافة أو تعديل أو تطوير أى عنصر من العناصر الأساسية لل نظام المقترح لبرنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

كما يوضح أنه يمكن تطبيق وتنفيذ النظام التدريبى المقترح وذلك لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالشكل الذى يتم تنفيذه بللخارج فى إطار نظام البعثات الخارجية، وبذلك يمكن توفير نفقات كثيرة من ميزانيات نظام البعثات التدريبية الخارجية وزيادة أعداد المتدربين من المعلمين فى النظام التدريبى المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة حتى يمكن تعميم الفائدة من نظم التدريب.

ويتبين من ذلك أنه يمكن عن طريق هذا النظام التدريبى المقترح تحقيق أكبر فائدة مرجوة من برامج التدريب مع ترشيد نفقات نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالخارج التى تقوم بتنفيذها وزارة التربية والتعليم، والتى يمكن استثمارها فى تحسين وتطوير التعليم وخاصة أحوال المعلمين المادية. حيث يمكن توفير نفقات وتذاكر السفر إلى الخارج والإقامة والانتقالات ومكافآت المدربين والمشرفين الأجانب.

كما تتضح إمكانية زيادة أعداد المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية ، ومنحهم مكافآت مادية كبيرة تشجعهم على الإقبال بحماس على المشاركة فى برامج التدريب والتنمية المهنية، والتطبيق العملى وتنمية مهاراتهم داخل فصول الدراسية، ويدعو الكاتب إلى زيادة الفرصة المتاحة لتدريبهم بالخارج، عن طريق الجهات المشاركة والمانحة التى تساهم فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى مصر وخارجها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أ - القوانين والقرارات:

1. جمهورية مصر العربية، قانون رقم (23) لسنة 1999 بشأن تعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (139) لسنة 1981 بشأن عودة الصف السادس الابتدائى إلى سلم التعليم العام بتاريخ 1999/5/23، القاهرة: المطابع الأميرية، 1999.
2. وزارة التربية والتعليم، القرار الوزارى رقم (63) لسنة 1955 بشأن إنشاء إدارة عامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم، بتاريخ 1955/2/17، القاهرة: مكتب الوزير، 1955.
3. الجمهورية العربية المتحدة، القانون رقم (112) لسنة 1959 بشأن تنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة بتاريخ 1959/1/12، القاهرة: المطابع الأميرية، 1959.
4. وزارة التربية والتعليم، القرار الوزارى رقم (158) لسنة 1988 بشأن تشكيل اللجنة العليا للتدريب بوزارة التربية والتعليم، بتاريخ 1988/7/12، القاهرة: مكتب الوزير، 1988.
5. ــــــــــــ، القرار الوزارى رقم (162) لسنة 1994 بشأن تدريس مادة اللغة الإنجليزية بالتعليم الابتدائى بتاريخ 1994/6/27، القاهرة: مكتب الوزير، 1994.
6. ــــــــــــ، القرار الوزارى رقم (229) لسنة 1994 بشأن البعثات الخارجية للمعلمين بتاريخ 29/ 8/ 1994، القاهرة: مكتب الوزير، 1994.

7. وزارة التربية والتعليم ، القرار الوزارى رقم (442) لسنة 1996 بشأن البعثات التدريبية بالخارج بتاريخ 1996/12/28، القاهرة: مكتب الوزير، 1996.
8. ـــــــــــــــ ، القرار الوزارى رقم (20) لسنة 1998 بشأن البعثات التدريبية بالخارج بتاريخ 1998/1/17، القاهرة: مكتب الوزير، 1998.
9. ـــــــــــــــ ، القرار الوزارى رقم (582) لسنة 1998 بشأن البعثات التدريبية بالخارج بتاريخ 1998/11/14، القاهرة: مكتب الوزير، 1998.
10. ـــــــــــــــ ، القرار الوزارى رقم (565) بشأن تحديد اختصاصات نقابة المهن التعليمية، القاهرة: مكتب الوزير، 1999.
11. ـــــــــــــــ ، القرار الوزارى رقم (254) لسنة 2000 بشأن إنشاء وحدة تدريب بكل مدرسة، بتاريخ 2000/10/19، القاهرة: مكتب الوزير، 2000.
12. ـــــــــــــــ، القرار الوزارى رقم (90) لسنة 2001 بشأن إنشاء وحدة تدريب بكل مدرسة بتاريخ 2001/4/18، القاهرة: مكتب الوزير، 2001.
13. وزارة التربية والتعليم ، القرار الوزارى رقم (6) لسنة 2002 بشأن تشكيل اللجنة العليا للتدريب بوزارة التربية والتعليم، بتاريخ 2002/1/17، القاهرة: مكتب الوزير، 2002.
14. ـــــــــــــــ ، القرار الوزارى رقم (48) لسنة 2002 بشأن إنشاء وحدة تدريب وتقويم بكل مدرسة بتاريخ 2002/3/16، القاهرة: مكتب الوزير، 2002.
15. ـــــــــــــــ ، إدارة البعثات، الإعلان السنوى للبعثات التدريبية لعام2004/2005، القاهرة: مكتب الوزير، 2003.

16. وزارة التربية والتعليم ، القرار الوزارى رقم (99) لسنة 2003 بشأن تدريس مادة اللغة الإنجليزية بالصف الأول الابتدائى، بتاريخ 2003/6/8، القاهرة: مكتب الوزير، 2003.

17. وزارة التنمية الإدارية، القرار الوزارى رقم (700) لسنة 2001 بشأن استحداث وظائف بجدول وظائف وزارة التربية والتعليم بتاريخ 2001/7/12، القاهرة: مكتب الوزير، 2001.

ب -الكتب:

18. إبراهيم عصمت مطاوع، التجديد التربوى أوراق عربية وعالمية ، القاهرة: دار الفكر العربى، 1997.

19. أحمد إبراهيم باشات، أسس التدريب، القاهرة: دار النهضة العربية، 1978.

20. أحمد إسماعيل حجى، التربية المقارنة، القاهرة: دار النهضة العربية، 1990.

21. ــــــــــــ ، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية ، القاهرة: دار الفكر العربى، 2000.

22. أحمد الخطيب، رداح الخطيب، استراتيجيات التطوير التربوى فى الوطن العربى، أربد، الأردن: عالم الكتب، 2006.

23. أحمد حسين اللقانى، على أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب، 1999.

24. أحمد فتحى سرور، استراتيجية تطوير التعليم فى مصر ، القاهرة: الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية، 1987.

25. ــــــــــــ ، تطوير التعليم فى مصر ، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، مطابع الأهرام، 1989.

26. أحمد محمد عبيد، فلسفة النظام التعليمى وبنية السياسة التربوية ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1976.

27. المملكة العربية السعودية، اللجنة العليا لسياسة التعليم، سياسة التعليم فى المملكة العربية السعودية، ط3، جدة: مطابع الأصفهانى، 1980.

28. بيل كلينتون، آل جور، رؤية لتغيير أمريكا، القاهرة: مؤسسة الأهرام، 1992.

29. جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، القاهرة: دار النهضة العربية، 1978.

30. ________، مدرس القرن الحادى والعشرين الفعال: المهارات والتنمية المهنية، القاهرة: دار الفكر العربى، 2000.

31. حسن شحاتة، مفاهيم جديدة لتطوير التعليم فى الوطن العربى، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 2001.

32. حسن محمد عبد الشافى، المكتبة المدرسية ورسالتها، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2001.

33. حسين شريف، التحدى اليابانى فى التسعينيات: دراسة تحليلية للأوضاع السياسية والاقتصادية، والاجتماعية، القاهرة: مكتبة مدبولى، 1993.

34. حسين كامل بهاء الدين، التعليم والمستقبل، القاهرة: دار المعارف، 1997.

35. ________، الوطنية فى عالم بلا هوية، تحديات العولمة، القاهرة: دار المعارف، 2000.

36. حليم جريس، إصلاح التعليم، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1991.

37. حمدى أمين عبد الهادى، إدارة شئون موظفى الدولة، القاهرة: دار الفكر العربى، 1982.

38. رشدى طعيمة، المعلم، القاهرة: دار الفكر العربى، 1999.

39. سعيد التل وآخرون، المرجع فى مبادئ التربية، الأردن: دار الشروق، 1993.

40. سميح جابر، دليل إعداد البرامج والمواد التدريبية ، طرابلس: المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين، منظمة العمل العربية، 2001.

41. شبل بدران، التربية المقارنة، ط2، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1993.

42. ضياء الدين زاهر، تعليم الكبار، القاهرة: دار سعاد الصباح، 1993.

43. عبد الرحمن إبراهيم الشاعر، أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية ، الرياض: دار ثقيف للنشر، 1991.

44. عبد الرحمن توفيق، تقييم التدريب، المردود والعائد على الاستثمار البشرى ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بيمك)، 1998.

45. عبد الغنى عبود وآخرون، التربية المقارنة– منهج وتطبيقه، القاهرة: دار الفكر العربى، 1997.

46. عبدالقادر يوسف، دراسات فى إعداد وتدريب العاملين فى التربية، الكويت: مكتبة ذات السلاسل، 1987.

47. عبد الكريم درويش، ليلى تكلا، أصول الإدارة العامة، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية،1980.

48. عبد الله حسن الموسوى، فى التربية المقارنة والتربية الدولية ، أربد، الأردن: عالم الكتب الحديثة، 2004.

49. عرفات عبد العزيز سليمان، المعلم والتربية: دراسة تحليلية مقارنة لطبيعة المهنة، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية،1991.

50. عفاف صلاح الياور، التدريب التربوى فى ضوء التحولات المعاصرة ، القاهرة: دار الفكر العربى، 2005.

51. على السلمى، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، ط3، القاهرة: مكتبة غريب، 1985.

52. على راشد، خصائص المعلم العصرى، وأدواره والإشراف عليه وتدريبه ، ط2، القاهرة: دار الفكر العربى، 2002.

53. على عبد ربه حسن، تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر، 1985.

54. على محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير- مدخل علمى لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض: معهد الإدارة العامة، 1981.

55. عوض توفيق عوض، وزارة التربية والتعليم، مائة وستون عاماً من التعليم فى مصر، وزراء التعليم وأبرز إنجازاتهم، 1837، 1997، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، 2000.

56. غانم سعيد شريف، حنان عيسى سلطان، الاتجاهات المعاصرة فى التدريب أثناء الخدمة التعليمية، الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر، 1983.

57. فرغلى جاد أحمد، نظام التعليم فى الصين: التجربة والدروس المستفادة ، القاهرة: دار المعارف، 1982.

58. كمال محمود الخطيب، تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير ، القاهرة: وزارة التربية والتعليم،1991.

59. محمد الأصمعى محروس، الإصلاح التربوى والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم إلى التطبيق، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2005.

60. محمد جمال برعى، التخطيط للتدريب فى مجالات التنمية، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، 1986.

61. محمد عبد الغنى هلال، أسس ومبادئ التدريب، التدريب وتنمية الموارد البشرية ، موسوعة تطوير الأداء والتدريب، سلسلة مهارات تطوير الأداء التدريبى، الكتاب الأول، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، ط 2000/2001.

62. محمد عزت عبد الموجود، أمريكا عام 2000 استراتيجية للتربية ، مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، قطر: مطابع الدوحة الحديثة، 1992.

63. محمد منير مرسى، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، طبعة منقحة، القاهرة: عالم الكتب، 1993.

64. محمود أحمد شوق، محمد مالك سعيد، معلم القرن الحادى والعشرين: اختياره، إعداده، تنميته فى ضوء التوجهات الإسلامية ، القاهرة: دار الفكر العربى، 2001.

65. محمود عباس عابدين، تطوير النظرة لعوائد التعليم، الكتاب السنوى فى التربية وعلم النفس، المجلد 16، القاهرة: دار الفكر العربى، 1990.

66. مجدى عزيز إبراهيم، الأصول التربوية لعملية التدريب ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1993.

67. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية ، الأردن، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2002.

68. نبيل أحمد عامر صبيح، دراسات فى إعداد وتدريب المعلمين ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1981.

69. ـــــــــــ ، دراسة تحليلية لتجارب الدول الأجنبية، مستخلص دراسات إعداد وتدريب المعلمين ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1981.

70. وزارة التربية والتعليم، مبارك والتعليم- نظرة إلى المستقبل ، القاهرة: مطابع روزاليوسف الجديدة، 1992.

71. ــــــــــــ ، الإدارة العامة للتدريب، تسجيل لدور الفريق المقابل فى مشروع تحسين التعليم الأساسى الممول من الوكالة الدولية للتنمية، البنك الدولى، القاهرة: الإدارة العامة للتدريب، 1994.

72. ــــــــــــ ، إنجازات التعليم فى 4 أعوام، مشروع مبارك القومى، القاهرة: قطاع الكتب، 1995.

73. ــــــــــــ ، م بارك والتعليم، إنجازات وطموحات على مشارف ألفية جديدة، نحو تعليم مميز للجميع ، القاهرة: قطاع الكتب، 2000.

74. ــــــــــــ ، مبارك والتعليم 20 عاماً من عطاء رئيس مستنير، 10 سنوات فى مسيرة تطوير التعليم، القاهرة: قطاع الكتب، 2001.

75. ــــــــــــ ، مبارك والتعليم، نحو تعليم متميز للجميع، القاهرة: قطاع الكتب، 2001.

76. ــــــــــــ ، مبارك والتعليم: النقلة النوعية فى المشروع القومى للتعليم، وتطبيق مبادئ الجودة الشاملة، القاهرة: قطاع الكتب، 2002.

77. ــــــــــــ ، البنك الدولى والاتحاد الأوروبى، مشروع تحسين التعليم الأساسى، برنامج تدريب المعلمين من بُعد ، القاهرة: مشروع تحسين التعليم، وحدة التخطيط والمتابعة، 2001.

78. ــــــــــــ ، البنك الدولى والاتحاد الأوربى، دليل التدريب داخل المدرسة ومشروع تحسين التعليم، البنك الدولى والاتحاد الأوربى، القاهرة: وحدة تحسين التعليم، 2002.

79. وزارة التربية والتعليم ، البنك الدولى، الإتحاد الأوربى، دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: برنامج تحسين التعليم، وحدة التخطيط والمتابعة، 2003.

80. وهيب سمعان، محمد منير مرسى، الإدارة المدرسية ، ط2، القاهرة: عالم الكتب، 1985.

81. يوسف جعفر سعادة، التدريب، أهميته والحاجة إليه، أنماطه، تحديد احتياجاته، بناء برامجه والتقويم المناسب ، القاهرة: الدار الشرقية، 1993.

ج -الدوريات والمجلات:

82. أبراهام يوجيف، تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس فى الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن، ترجمة: زينب النجار، مستقبليات، المجلد 27، العدد 101، مارس 1997، اليونسكو، القاهرة: مركز مطبوعات اليونسكو، 1997.

83. إبراهيم عبد الرازق آل إبراهيم، إعداد وتدريب العاملين فى وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالى بدولة قطر: الواقع والمستقبل نحو تنمية الجودة، التربية ، العدد 125، السنة 27، يونيو 1998، ص ص 82-97، قطر: اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، 1998.

84. إبراهيم بن عبد الله بن محمد، تطور برامج إعداد وتدريب المعلمين فى سلطنة عمان، رسالة التربية ، العدد3، أبريل 1986، ص ص132-141، كتاب غير دورى يصدر عن دائرة البحوث التربوية، سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم، 1986.

85. أفكار محمد الحسن سالم، تدريب المعلمين فى المدرسة الحديثة، التربية، العدد الحادى والثلاثون بعد المائة، السنة الثامنة والعشرون، ديسمبر 1999، والعدد الثانى والثلاثون بعد المائة، السنة التاسعة والعشرون، مارس2000، ص ص119-139، قطر: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، 2000.

86. إكرام بنت عقيل برديسى، تحديد الكفايات التربوية والتعليمية اللازمة لمعلمة اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة فى المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، رسالة الخليج العربى ، العدد 57، السنة 16، 1996، الرياض: مكتب التربية العربى لدول الخليج، 1416هـ-1996م.

87. بلاجوفيت سيندوف، نحو حكمة شاملة فى عصر نظم الترقيم والاتصالات، مستقبليات، منظمة اليونسكو، المجلد 27، العدد 4، ديسمبر 1997.

88. بور كولن، التعليم الفنى والمهنى للقرن الحادى والعشرين، مستقبليات، المجلد 29، العدد 1، مارس 1999، اليونسكو، القاهرة: مركز مطبوعات اليونسكو، 1999، ص ص 33.

89. بيومى محمد ضحاوى، التدريب الذاتى للمعلمين أثناء الخدمة فى استراليا، وإمكانية الإفادة منه فى ج.م.ع: دراسة حالة، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس، العدد 16، ج2، ص ص91-127، القاهرة: جامعة عين شمس، 1992.

90. بيير ليفى، التعليم والتدريب، مستقبليات ، المجلد 27، العدد 102، القاهرة: مركز مطبوعات اليونسكو، يونيو1997.

91. جامعة قطر، اجتماع لتطوير برامج المعلمين وتدريبهم لتلبية متطلبات الدور المتغير للمعلم فى البلاد العربية، أوراق عمل ودليل لتطوير إعداد المعلمين وتدريبهم، التربية، العدد 126، السنة 27، قطر: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، سبتمبر 1998.

92. جبرائيل بشارة، متطلبات الثورة العلمية والتكنولوجية فى التكوين المهنى للمعلم، المجلة العربية للتربية ، العدد الأول، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1983.

93. جمال على الدهشان، بعض مشكلات إعداد وتدريب معلمى التعليم الأساسى أثناء الخدمة ومقترحات للتغلب عليها فى ضوء الواقع التعليمى فى مصر، المجلة المصرية للتقويم التربوى ، المجلد الأول، العدد الأول، أبريل 1993، القاهرة: المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى، 1993.

94. رفيقه حمود، تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثنائها، من دراسات التعليم والتنمية فى الوطن العربى ، العدد 27، فبراير 1988، مكتب اليونسكو الإقليمى للتربية فى الدول العربية، 1988.

95. رياض عارف الجبَان، إعداد وتدريب المعلم وفق مدخل النظم، التربية، العدد 120، السنة 26، ص ص 108-117، مارس 1997، قطر: اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، 1997.

96. سامى السهم، التدريب بناء القدرة، العدد 16، مجلة التربية والتعليم، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1999.

97. سعاد خليل إسماعيل، أنماط التعليم غير النظامى، عالم الفكر، المجلد التاسع عشر، العدد الثانى، يوليو- أغسطس، 1988، الكويت: 1988.

98. سعاد محمد عبد الشافى، واقع بعثات المعلمين التدريبية فى مصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية ، العدد 52، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1995.

99. سعد بن هادى القحطانى، وجهات نظر المدرسين حول استخدام برامج CALL فى تدريس اللغة الإنجليزية، التربية ، العدد 140، السنة 31، مارس 2002، الدوحة: اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، 2002.

100. سناء سيد مسعود، فى التنمية المهنية للمعلم، رؤية لمبعوثة عائدة، مجلة التربية والتعليم ، العدد 16، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1999.

101. عبد القادر يوسف، إعداد المعلم العربى فى ضوء تقرير أدغارفور، التربية الجديدة ، العدد الأول، السنة الأولى (كانون) ديسمبر، 1973، بيروت: مكتب اليونسكو الإقليمى للتربية العربية، 1973.

102. عبد الكريم درويش، التدريب من منظور علمى وعملى، المجلة العربية للتدريب ، العدد الأول، الرياض: المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، 1987.

103. عبد الله مغرم الغامدى، حمدان أحمد الغامدى، تقويم برامج تدريب مديرى المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين فى ضوء بعض المتغيرات، رسالة الخليج العربى، العدد76، السنة 21، الرياض: مكتب التربية العربى لدول الخليج،1421هـ-2000م.

104. عقيل محمود رفاعى، تقويم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة فى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى فى مصر: دراسة ميدانية لمحافظة الجيزة، مجلة التقويم التربوى ، المجلد 6، العدد الأول، القاهرة: المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى، 1999.

105.عقيل محمود رفاعى ، تقويم برنامج تهيئة المعلمين المبعوثين للخارج المنعقد المركز الإقليمى لتعليم الكبار بسرس الليان فى الفترة من 12- 1999/3/23، عالم التربية، العدد1، مايو2000، القاهرة: رابطة التربية الحديثة، 2000.

106.على محمد رفاعى، الأساليب الحديثة للتدريب الإدارى، المجلة العربية للتدريب ، العدد الأول، الرياض: المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، 1987.

107.على نصار، الدراسات المستقبلية: المفهوم والأساليب والممارسات، المجلة العربية للتربية ، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد 17، العدد 1، يونيو 1997.

108.عواطف على شعير، آسيا حامد ياركندى، أسلوب مقترح للإعداد الكيفى لمعلمة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية بكلية التربية للبنات بمكة المكرمة، مجلة كلية التربية ، العدد 21، يناير 1993، كلية التربية، جامعة المنصورة، المنصورة: 1993.

109.فاطمة بنت راشد المعمرية، لمعلم لغة إنجليزية ناجح، رسالة التربية ، كتاب غير دورى يصدر عن دائرة البحوث التربوية، العدد 18، ديسمبر 2007، ص ص 106-109، سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم، 2007.

110.فانى بريتوريوس، التحول فى إعداد المعلم فى جنوب أفريقيا من أجل عهد ديمقراطى، مستقبليات ، المجلد 28، العدد 107، القاهرة: مركز مطبوعات اليونسكو، سبتمبر 1998.

111. كوثر أبوهجار، مهدى دياب، التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة: الواقع والمأمول، مجلة مستقبل التربية العربية ، المجلد الخامس، العدد 19، يوليو، بيروت: 1999.

112. محمد الأصمعى محروس، أبعاد التنمية المهنية لمعلمى التعليم قبل الجامعى بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوى ، العدد الأول، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، يناير 2001.

113. محمد عبد الحميد، محمد سعد محمد، فعالية برامج تدريب المعلمين بالخارج على تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب فى ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية ، العدد الرابع عشر، الجزء الأول، يناير 1998، كلية التربية، جامعة أسيوط، أسيوط: 1998.

114. محمد مالك سعيد، تدريب معلمى المرحلة الابتدائية فى أثناء الخدمة: دراسة مقارنة، مجلة التربية المعاصرة ، العدد 13، كلية التربية، جامعة الزقازيق، الزقازيق: 1989.

115. محمود السيد عباس، الاحتياجات التدريبية لمعلمى الكمبيوتر: دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، المجلة التربوية، العدد 13، يناير1998، كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادى، سوهاج: 1998.

116. محمود عباس عابدين، نظام الابتعاث وعوائده فى سلطنة عمان: دراسة تقويمية، رسالة التربية ، العدد التاسع، سبتمبر 1993، ص ص 193-202، كتاب غير دورى يصدر عن دائرة البحوث التربوية، سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم، 1993.

117. مركز الخبرات المهنية للإدارة، المدرب: التعريف والوظيفة، مجلة التدريب والتنمية، العدد (17)، أبريل- يوليو 2004، القاهرة: جمعية التدريب والتنمية، مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك، 2004.

118. مصطفى أحمد جودت، خيرى عبد الله سليم، دور كليات التربية بجمهورية مصر العربية فى برامج النمو العلمى والمهنى للمعلمين أثناء الخدمة، ومعوقات تنفيذه: دراسة ميدانية، مجلة البحث فى التربية وعلم النفس، المجلد العاشر، العدد الثانى، أكتوبر1996. كلية التربية، جامعة المنيا، المنيا: 1996.

119. مصطفى عبد السميع محمد، تدريب معلمى الرياضيات للمرحلة الثانوية، الواقع والمأمول: دراسة ميدانية، دراسات فى المناهج وطرق التدريس ، العدد 34، ديسمبر1995، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة: جامعة عين شمس، 1995.

120. نوال عبد الله الشيخ، تدريب المشرفين التربويين فى دولة قطر، واقعه ومشكلاته، التربية ، العدد الحادى والثلاثون بعد المائة، السنة 28، ديسمبر 1999، والعدد الثانى والثلاثون بعد المائة، السنة 29، مارس 2000، ص ص82- 107، قطر: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، 2000.

121. وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة للتدريب، دليل التدريب، القاهرة: الإدارة العامة للتدريب، 1988.

122. ــــــــــــ، الإدارة العامة للتدريب، رسالة التدريب : نشرة نصف سنوية، السنة الأولى، العدد (1)، يناير1994، القاهرة:الإدارة العامة للتدريب، 1994.

123. وزارة التربية والتعليم ، الإدارة العامة للتدريب، رسالة التدريب ، نشرة نصف سنوية، السنة الأولى، العدد الثانى، القاهرة: الإدارة العامة للتدريب، 1994.

124. ـــــــــــــــ ، الإدارة المركزية للتدريب، مركز التدريب الرئيسى بالإسكندرية، المجلة السنوية لعام 2003، العدد التاسع، الإسكندرية: مركز التدريب الرئيسى، 2004.

125. ـــــــــــــــ ، الإدارة المركزية للتدريب، مركز التدريب الرئيسى بالقاهرة، مجلة مناهل المعرفة، العدد الأول، السنة الأولى، أكتوبر2004، القاهرة: مركز التدريب الرئيسى، 2004.

د - الكتب الأجنبية المترجمة:

126. إيزابيل فيفر، جين دنلاب، الإشراف التربوى على المعلمين، دليل لتحسين التدريس، ترجمة: محمد عيد ديرانى، مراجعة: عمر الشيخ، ط2، عمان: منشورات الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمى، 1997.

127. جون فريمان، التربية الأساسية للنخبة وتطوير الكفاءات ، ترجمة: صالحة سنقر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التدريب، دمشق: المركز العربى للتعريب والترجمة والنشر، 1998.

128. ديوبوالد فان دالين، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، ترجمة: محمد نبيل نوفل وآخرون، ط2، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1985.

129. كارو أوكاموتو، تربية الشمس المشرقة، مقدمة فى التربية فى اليابان، تلخيص وعرض: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، سلسلة الكتب المترجمة (7)، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1999.

130.وليم تريسى، تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة: سعيد الجبالى، الرياض: الإدارة العامة للتدريب، 1990.

ه - المؤتمرات والندوات:

131.أحمد السيد جعفر، تدريب المعلمين فى مصر أثناء الخدمة: (أهم المشكلات القائمة والحلول المقترحة)، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة اللجنة العليا للتدريب المنعقدة بالإسكندرية فى الفترة من 25-26 أغسطس 1988، المركز القومى للبحوث التربوية، الإسكندرية: 1988، ورقة عمل رقم(1).

132.أدهم أحمد الصراف، أساليب ووسائل التدريب، الورشة التعليمية فى عمليات وأساليب التدريب أثناء الخدمة، المنعقدة بالقاهرة فى الفترة من 1/20 فبراير 1977، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، 1977.

133.المجالس القومية المتخصصة، التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ، الدورة 28، القاهرة: رئاسة مجلس الوزراء، 2001.

134.المركز القومى للبحوث التربوية، تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر، أهم المشكلات القائمة والحلول المقترحة، ندوة اللجنة العليا للتدريب ، المنعقدة بالإسكندرية يومى 25-26/8/1988، الإسكندرية: وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع كلية التربية والمركز القومى للبحوث التربوية، 1988.

135.المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربى المنعقد بالقاهرة فى الفترة من 8-17 يناير 1972، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، 1972.

136.المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، دارسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالبلاد العربية، الورشة التعليمية فى عمليات وأساليب تدريب المعلمين ، المنعقدة بالقاهرة من 20–1977/4/26، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، 1977.

137.________، مشروع التخطيط لاستراتيجية تعليم الكبار فى المنطقة العربية ، بيروت: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1996.

138.برنس أحمد رضوان، معلم التعليم الأساسى، إعداده وتدريبه، مؤتمر التعليم الأساسى بين النظرية والتطبيق، المنعقد بالقاهرة فى الفترة من21–25 أبريل1985، جامعة حلوان، القاهرة: 1985.

139.جعفر محمد العبد، التدريب، أهدافه وأنواعه، الورشة التعليمية فى عمليات وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، المنعقدة بالقاهرة من 20 إلى 26 أبريل، 1977، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، 1977.

140.جون كاربنتر، توظيف البحث التربوى لتطوير القيادة المدرسية، ورقة عمل مقدمة إلى المسئولين المعنيين بالتخطيط والتطوير التربوى بوزارات التربية ومديرى مراكز البحوث التربوية بجامعات دول الخليج العربى ، فى الفترة من 6–8 يناير1998، قطر: 1998.

141.حسنى أحمد إسماعيل، تطوير تدريب المعلمين، المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة: 1995.

142.حسين بشير محمود، سعيد جميل سليمان، التدريب أثناء الخدمة لمعلمى التعليم ما قبل الجامعى فى مصر، الواقع والمشكلات، ندوة اللجنة العليا للتدريب ، المنعقدة بالإسكندرية من 25-26 أغسطس 1988، الإسكندرية: وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع كلية التربية والمركز القومى للبحوث التربوية، 1988.

143.راتب السعود، دراسة تحليلية فى نظرية رأس المال البشرى، المؤتمر العلمى السنوى التاسع تطوير نظم إعداد المعلم العربى وتدريبه مع مطلع الألفية الجديدة، كلية التربية، جامعة حلوان، القاهرة: 1999.

144.صالحة سنقر، بعض الاتجاهات المعاصرة فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ندوة تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، دمشق: اتحاد المعلمين العرب، 1989.

145.صفاء الأعصر، برامج التدريب: مكان بنائها وتقويمها، المؤتمر العلمى السنوى التاسع، نحو إدارة جديدة ، القاهرة: وايد سرفيس للاستشارات والتطوير الإدارى، 1999.

146.طاهر عبد الرازق، اتجاهات حديثة فى إعداد وتدريب المعلمين، وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربى بالدوحة فى الفترة من 7-9 يناير1984،الدوحة: مكتب التربية العربى لدول الخليج، 1984.

147.عبد الرحمن توفيق، المبادئ العلمية لاختيار أساليب التدريب ، ندوة إعداد المدربين فى التعليم الأساسى ، المنعقدة بالقاهرة فى الفترة من 26/4 إلى 8/5/1986، القاهرة: 1986.

148.عبد القادر يوسف، مفاهيم جديدة فى إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة المنعقدة فى البحرين، 23-29 نوفمبر 1975، المنامة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1975.

149. عبد الودود مكروم، نحو مهام متجددة بكليات التربية لإعداد وتدريب المعلمين في القرن الحادى والعشرين، المؤتمر العلمى السنوى السابع، تطوير نظم إعداد المعلم العربى وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة ، المنعقد بالقاهرة فى الفترة من 26–27 مايو 1999، المجلد 3، كلية التربية، جامعة حلوان، 1999.

150. على السلمى، تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة فى التدريب، حصيلة الملتقى العربى الأول للتدريب حول إشكالية التدريب فى العالم العربى ، من 5–6 أبريل 1995، القاهرة: الجمعية العربية للإدارة، 1995.

151. على حسين حسن، استراتيجيات وبنى جديدة فى تدريب المعلم أثناء الخدمة: دراسة ميدانية فى الإنماء التربوى، المؤتمر العلمى الثانى عن إعداد المعلم– التراكمات والتحديات المنعقد بالإسكندرية فى الفترة من 15–18يوليو 1990، دراسات وبحوث المؤتمر، المجلد الأول، الإسكندرية: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، 1990.

152. على راشد، واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين – التراكمات والتحديات ، المجلد الأول، الإسكندرية فى الفترة من 15– 18 يوليو 1990، الجمعية المصرية للمناهج، الإسكندرية: 1990.

153. على محيى الدين راشد، تطوير أساليب تدريب المعلم فى سلطنة عمان فى ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، ورقة عمل مقدمة فى المؤتمر التربوى الثالث نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل ، سلطنة عمان، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، 2004.

154.فاروق حمدى الفراء، نموذج مقترح لبرنامج تدريب المعلمين فى ضوء بعض الدراسات التقدمية لهذا البرنامج، المؤتمر الثانى فى إعداد المعلم- التراكمات والتحديات ، المنعقد بالإسكندرية يوليو 1990، دراسات وبحوث المؤتمر، المجلد الأول، القاهرة: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، 1990.

155.فرانك كلاسن، الاتجاهات العالمية فى إعداد المعلمين، وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربى، المنعقدة بالدوحة فى الفترة من 7- 9 يناير1984، الدوحة: مكتب التربية العربى لدول الخليج، 1984.

156.محمد عزت عبد الموجود، خطة تدريب القيادات التربوية العليا فى البلاد العربية، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة اللجنة العليا للتدريب المنعقدة بالإسكندرية فى الفترة من 25-26 أغسطس 1988، وزارة التربية والتعليم بالاشتراك مع كلية التربية والمركز القومى للبحوث التربوية، الإسكندرية: 1988.

157.محمد محمد الهادى، استخدام نظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات فى تطوير التعليم المصرى، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمى الأول لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات بعنوان ، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات فى مصر ، الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1995.

158.نبيل عبد الخالق متولى، سيد سالم موسى، نموذج لإعداد معلم التعليم الثانوى فى مصر فى ضوء تجربة اليابان، المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم فى مصر، القاهرة: 1996.

159. لبيبة صلاح، أساليب التدريب أثناء الخدمة، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، 1977.

و - الدراسات:

160. المركز القومى للبحوث التربوية، دراسة عن نظام التعليم فى جمهورية مصر العربية، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية، 1974.

161. ــــــــــــــــ ، تطور التربية والتعليم فى مصر خلال الفترة من 84/1985 حتى 85/1986، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية، 1986.

162. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، تطور التربية والتعليم بإقليم جمهورية مصر العربية خلال عامى 86/1988، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1989.

163. ــــــــــــــــ ، تطوير سياسات خطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى ضوء خبرات الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا: دراسة مقارنة، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية،1990.

164. ــــــــــــــــ ، اتجاهات السياسة التعليمية فى الثمانينيات: دراسة تحليلية للتعليم العام فى مصر، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1992.

165. ــــــــــــــــ ، إعداد وتدريب معلم التربية للجميع، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1993.

166. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، نظام التعليم فى جمهورية ألمانيا الاتحادية، ترجمة: كمال حسن بيومى، مراجعة: عايدة عباس أبو غريب، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية، 1996/1997.

167. ـــــــــــــــــــ ، تجارب رائدة فى مجال التعليم، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2002.

168. سناء سيد مسعود، تقويم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج، دراسات فى إصلاح سياسات ونظم التعليم فى مصر فى ضوء الاتجاهات العالمية، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2000.

169. عبد العزيز عبد الهادى الطويل، التنمية المهنية المستمرة للمعلم بالخارج، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2003.

170. عبد الفتاح جلال وفتحية البجاوى، إعداد وتدريب المعلمين فى ضوء السياسة التعليمية واحتياجات وزارة التربية والتعليم، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1994.

171. عوض توفيق عوض، التربية المستمرة وتدريب المعلمين فى إطارها، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية، 1980.

172. عوض توفيق عوض، ناجى شنودة نخلة، السياسة التعليمية وإجراءات تنفيذها فى مصر، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2000.

173. فتحية البجاوى، إجلال السباعى، دراسة حول إعداد المعلم وتدريبه فى مصر وبعض دول العالم، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية، 1979.

174. فيليب اسكاروس، تقويم تجربة تدريب المعلمين بالخارج، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2003.

175.كامل حامد جاد، التنمية المهنية لمعلمى المرحلة الثانوية فى مصر- (معالم سياسة مقترحة)، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1999.

176.محمد السيد حسونة وآخرون، القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى، الاختيار والإعداد والتدريب، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1992.

177.ـــــــــــ ، التدريب التحويلى لمعلمى اللغة الإنجليزية بسرس الليان: دراسة حالة، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 1999.

178.محمد توفيق سلام، عبد الخالق يوسف سعد، الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2002.

179.محمد عزت عبد الموجود، تقويم مراكز تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، 2004.

180.محمد محمد الحبشى، الدور التربوى للمدرسة كوحدة تدريبية وتقويمية فى ضوء الأهداف الموضوعة وخبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة: دراسة ميدانية، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية، 2003.

181.مكتب التربية العربى لدول الخليج، تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة بدول الخليج العربى: نموذج مقترح، الرياض: مكتب التربية العربى لدول الخليج، 1986.

ز -الرسائل الجامعية:

182.إبراهيم شلبى، دراسة مقارنة لنظام إعداد وتدريب معلم التربية السكانية بالمرحلة الثانوية بكل من مصر وتونس والفلبين وكوريا الجنوبية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1983.

183.إبراهيم عبد الحافظ إسماعيل، تخطيط التدريب التربوى أثناء الخدمة فى الجمهورية العربية اليمنية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1993.

184.أحمد خليفة بوشرباك، تطوير برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى التعليم العام بدولة قطر، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1999.

185.أمل عبد الفتاح محمد، تصور مقترح لنظام تدريبى عن بُعد للمعلمين أثناء الخدمة فى ج.م.ع فى ضوء خبرات بعض الدول الأخرى، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1998.

186.أيمن عبد المحسن محجوب، أساليب تدريب معلمى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى:دراسة ميدانية على محافظات وسط الدلتا، رسالة ماجستير، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1995.

187.بغدادى إمام إبراهيم، تقويم بعثات الإشراف المشترك فى مصر، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1998.

188.جمال على الدهشان، استخدام أسلوب النظم فى حل بعض مشكلات التعليم الأساسى بمحافظة المنوفية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنوفية، 1990.

189. جمال مسعد نجم الدين، بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1992.

190. جميل عبد الهادى السبتى، دراسة مقارنة: لبرامج تدريب العاملين فى أجهزة التخطيط التربوى فى العراق ومصر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1979.

191. حسن عبد المالك محمود، تدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات أثناء الخدمة فى مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، 1978.

192. رشيدة السيد الطاهر، تدريب المعلمين بالخارج: دراسة فى التخطيط للتنمية المهنية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2003.

193. سهير محمد صادق، دراسة تقويمية لسياسة البعثات فى مصر خلال الفترة من 1973 إلى الآن، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس، 1989.

194. صفية بنت على البلوشى، تصور مقترح لتدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2005.

195. صلاح زهران الخولى، مراكز المعلومات ودورها فى صنع ودعم اتخاذ القرار التربوى فى الإدارة التعليمية فى مصر: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادى، 2002.

196. عبد السلا م إبراهيم فايد، واقع تدريب المعلمين بالمعاهد الأزهرية أثناء الخدمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1991.
197. عبد العزيز بن ناصر البلوشى، تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عمان فى ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، قسم البحوث والدراسات التربوية، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، جامعة الدول العربية، القاهرة: 2007.
198. عوض توفيق عوض، سياسات إعداد وتدريب المعلمين فى مصر منذ 1882 إلى 1992: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسيوط، 1996.
199. فاطمة محمد السيد، تدريب معلمى المرحلة الأولى أثناء الخدمة: دراسة مقارنة بين مصر وأمريكا، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس، 1986.
200. محمد عبد الفتاح أبو الإسعاد، تاريخ مصر تحت الاحتلال البريطانى 1882، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1976.
201. محمد عبد الوهاب الصيرفى، برامج تدريب معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى فى ضوء أهدافها، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، 1987.
202. محمد غازى بخيت، الاحتياجات التدريبية لمعلمى التعليم الأساسى أثناء الخدمة فى ضوء فلسفته: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 1983.

203. مصطفى الشتاوى، تقويم برامج تدريب معلمى المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة فى جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1981.

204. وسامة مصطفى مطاوع، التخطيط التعليمى لإعداد معلم التعليم الأساسى فى مصر حتى عام 2000، رسالة دكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس، 1989.

205. يحيى الصادق، نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1995.

206. ــــــــ، تدريب المعلم حديث التعيين، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1998.

207. يسرية على محمود، مراكز البحوث التربوية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2002.

ح - تقارير:

208. الإدارة المركزية للتدريب، مركز التدريب الرئيسى بسوهاج، برنامج تدريب المعلمين على منهج اللغة الإنجليزية "*Hand in Hand*" للصفين الأول والثانى الابتدائى للمدارس الخاصة بسوهاج، فى الفترة من 2/9 حتى 2004/9/14، سوهاج: مركز التدريب الرئيسى، 2004.

209. ــــــــــــــــ، مركز التدريب الرئيسى بسوهاج، برنامج استخدام التكنولوجيا فى تدريس اللغة الإنجليزية، فى الفترة من 19/2/ حتى 2005/2/24، سوهاج: مركز التدريب الرئيسى، 2005.

210.عبد المسيح داوود، تقرير عن مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية، القاهرة: جامعة عين شمس، مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية، 1998.

211.هيئة الفولبرايت، تقرير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة التى تم تنفيذها عام 1993، القاهرة: 1993.

212.وزارة التربية والتعليم، تقرير السياسة التعليمية فى مصر، القاهرة: المكتب الفنى للوزير، يوليو 1985.

213._______________ ، الإدارة العامة للتدريب، تقرير عن إنجازات الإدارة العامة للتدريب للعام التدريبى 95/1996، القاهرة: الإدارة العامة للتدريب، 1996.

214._______________ ، مكتب مستشار اللغة الإنجليزية، العرض المقدم من جامعة إكستر بالمملكة المتحدة لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين، نوفمبر 1999، القاهرة: مكتب مستشار اللغة الإنجليزية، 1999.

215._______________ ، الإدارة المركزية للتدريب، الخطة التدريبية للعائدين من البعثات التدريبية بالخارج بمدينة مبارك للتعليم من 11/5/ إلى 11/6/2002، القاهرة: الإدارة المركزية للتدريب، 2002.

216.وزارة التربية والتعليم، الإدارة المركزية للتدريب، خطة التدريب المركزية للعام التدريبى 2003/2004، القاهرة: الإدارة المركزية للتدريب، 2004.

217._______________ ، الإدارة المركزية للتدريب، الخطة السنوية للتدريب للعام التدريبى 2003/2004، القاهرة: الإدارة المركزية للتدريب، إدارة اللغات، 2004.

218._______________ ، الإدارة المركزية للتدريب، نبذة تاريخية عن الإدارة المركزية للتدريب، نشرة غير دورية، القاهرة: الإدارة المركزية للتدريب، 2004.

219.وزارة التربية والتعليم، الإدارة المركزية للتدريب، إنجازات النشاط التدريبى خلال الفترة من1/7/2003 إلى30/6/ 2004، القاهرة: الإدارة المركزية للتدريب، 2004.

220.______________ ، الإدارة المركزية للتدريب، مركز التدريب الرئيسى بدمياط الجديدة، تقرير شهرى عن برنامج تدريبى، طرق تدريس اللغة الإنجليزية .B.P.V فى الفترة من 9 مارس حتى 27 أبريل 2004، دمياط: مركز التدريب الرئيسى، 2004.

221.______________ ، مكتب الوزير، وحدة البعثات التدريبية، إحصائية البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين فى التخصصات المختلفة، القاهرة: وحدة البعثات الخارجية، 2006.

222.______________ ، الإدارة المركزية للتدريب، مركز التدريب الرئيسى بسوهاج، تقرير نهائى عن "برنامج تحسين مستوى اللغة الإنجليزية لمعلمى المرحلة الإعدادية والثانوية ELI3" فى الفترة من 1/3 حتى30/4/2005، سوهاج: مركز التدريب الرئيسى، 2005.

223.______________ ، الإدارة المركزية للتدريب، الخطة السنوية للتدريب للعام التدريبي 2005/2006، القاهرة: الإدارة المركزية للتدريب، إدارة اللغات، 2006.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

A: Books :

224. *Carter V.Good، Dictionary of Education، New York: McGraw-Hill Book-Com، 1973.*

225. *CDELT، Learning to Teach، Level Four، Cairo: Longman، 1991.*

226. *CDELT، Learning to Teach، level Two، Cairo: Longman، 1988.*

227. *Filipezack، Bob، Trainers on The Net: A Community of Colleagues، ASTD، New York: Mc Grow Hill، 1999.*

228. *Fulbright Commission، English language Teacher Training، Cairo: 1993.*

229. *Harris، B.M. Improving Staff Performance Through In-Service Education، Boston: Allyn and Bacon، Inc، 1980.*

230. *Ishizaka، Kazuo، School Education in Japan، International Society for Education Information، Inc. Tokyo: Nodale، 1997.*

231. *Ku. Kbmshin "Korea Background Series" Korea an Educational Development Institute، Seoul: 1978.*

232. *Kyle Regina، Transforming Our Schools، Louisville، Kentucky، U.S.A.، 1993.*

233. *Lieb، Barbara، The Challenge for Educating Teachers. U.S. Department of Education، Washington: D.C.، 1993.*

234. *McIntyre Moria، <u>The Web As Effective Tool for Adult Learners</u>، ASTD، New York: Mc Grow Hill، 1999.*

235. *Ministry of Education، Science، Sports، and Culture; <u>Out Line of Education in Japan</u>، Government of Japan، UNESCO، Tokyo: 1997.*

236. *R.E. Thorn bury، (ed.) <u>Teacher's Centers</u> "London: Darton، Longman Todd، 1973.*

237. *Rinkston .R.R، <u>The Process of Brain Storming</u>، Washington: ERIC، Resources in Education، October 1983.*

238. *Stevenson، D.K.، <u>America Life and Institutions</u>، Washington: U.S.A. Information Agency، D.C.، 1989.*

239.*Stone، Remond، <u>Human Resource Management</u>، Jacranda Wiley LTD National Library of Australia، Sydne& Melbourne، 1998.*

240. *Terry D. Erans& Dary E .Nahon "Education at A distance in Australia، Some Trends" <u>In Hilary Peraton: Distance Education for Teacher Training</u>، London: 1995.*

241. *USAID، AED، IELP-II، <u>Training Management Handbook Training its Best for Managers and Trainers</u>، Nayra Ijjeh: Editor، Cairo: IELP–11، 2003.*

242. *Wendl .C. Allen، "Professional Development، The Role of State Education Agencies in In-Service Education" N.Y.، NCSTE، 1978.*

B: Periodicals& journal:-

243. *Ain Shams University، CDELT، The Twenty Third (23rd) Conference "English Language Teaching in Egypt، The Language Educator in the Arab World: Guaranteeing An Active Learning Environmental" April 15th to 17th، 2003 Cairo: Ain Shams University، 2003.*

244. *AUC American University in Cairo، The Tenth EFL Skills Conference "Integrating EFL Skills: Learning، Teaching and Standards" January 12th to14th، 2005، Cairo: AUC Center for Adult& Continuing Education، 2005.*

245. *AUC American University in Cairo، The Eleventh EFL Skills Conference "Integrating EFL Skills: Learning and Standards: The Challenges of Change" January 22nd to 24th 2006، Cairo: AUC Center for Adult & Continuing Education، 2006.*

246. *Bayomy Mohamed Dhawy "Systems of Training Teacher of Basic Education in the A.R.E.، India، and Kenya، UNISCO'S Statements: A Comparative Study" University of London: Institute of Education، Ph.D. Thesis، 1985.*

247. *Braham Wong C.، <u>Teacher Education Through distance Education، the Case of Sukhothai، Thammathirat Open University in Thailand Educational Media International</u>، Vol.30، No.2، June 1993.*

248. *Christine Arthur etel "A Distance Education for Teachers of Children with Visual Impairments in the United Kingdom" <u>Journal of Visual Impairments</u>، Vol.6، Blindness: September 1995.*

249. *Cordon Wilson، Aspects of In-Service Training of SEC. Teachers in the U.K. with Particular Reference to Scotland، <u>A paper Prepared for Seminar at NCIST</u>; Cairo: February 1989.*

250. *Dennis. G. Sparks، A Comparative Teacher Centre Program، <u>Phi-Delta Kappa</u>، February 1992.*

251. *El–Sadek Yahia، School Based Training in Egyptian Secondary–11 School، <u>First professional Enhancement Seminar</u>، Cairo: General Directorate for In-Service Training، 1999.*

252. *Eman .M. Al-Bashbishy، "A Training Program on Some Effective Teaching Strategies for the Preserves Teachers of English as a Foreign Language and its Effectiveness on their Teaching Performance" <u>Journal of Mansoura Faculty of Education</u>، Mansuora University، No.38، September 1998.*

253. *Eugene .W .Huddle، "A Maryland Program for the Professional Development of School Principals" <u>Phi-Delta Kappa</u>، 1982.*

254. *George Bush، <u>America 2000، An Education Strategy</u>، U.S.A. Washington: Government Office، D.C.، 1997.*

255. *Grand Eorks، N.O.، <u>Should We Raise the Bar for Admission to Teacher Prep Programs</u>، U.S.A.، Vol.20، September 2001.*

256. *Hyunjoo، Kim. "Transcultural Customization of Training Programmes in Global Learning Organization" Ph.D. University of Florida State University، 1996، <u>Dissertation Abstracts International</u>. Vol.58، No. 01. 1996، p.1138 A.*

257. *Jager، A.K.& A.H. Lukeman، "Impacts of ICT in Education، The Role of the Teacher and Teacher Training"، European Conference on Educational Research، Lahai، Finland: 22-25 Sept. 1999.*

258. *Janet S. Sluart & Maria Teresa Tatto، Designers for Initial Teacher Preparation Programs as International View" <u>International Journal of Educational Research</u>، Vol.33. Issue 5، 2002.*

259. *Klaus. K. Brandl، Foreign Language T.A.S، Perception of Training Components Do We Know How They Like to be Trained، <u>The Modern Language Journal</u>، Vol.1، No.3، 2000.*

260. *Michael Huber Man، Networks that Alter Teaching Conceptualizations، Exchange and Experiments، in Teacher Development، (ed.) by Janet Solar& Others، London: Flamer press، 2001.*

261. *Ministry of Education، Educational Development in Korea 1986-1988، International Conference on Education، 41st Session، Geneva: UNESCO، 1992.*

262. *Ministry of Education، Educational Development in Korea،1988، International Conference on Education، 41st Session، Geneva: UNESCO،1992.*

263. *Ministry of Education: Education for All in Egypt. The Nine Country's Education for All Meeting، Cairo: Ministry of Education، 1993.*

264. *Ministry of Education، Educational Development in Korea ،1992-1994، International Conference on Education، 44th Session، Geneva: UNESCO، 1994.*

265. *Mohamed Abd El-Dayem "In-Service Training of Teacher in Egypt and Kuwait: A Comparative Study" Journal of Faculty of Education، Faculty of Education، Zagazig University، No.32، May 1999.*

266. *National Education Association، NEA Handbook، Washington: D.C.NEA، 1986.*

267. *Nicholas Barret، In–Service Training in U.K.، Lecture، Cairo: General Department of In-Service Training، 1991.*

268. *Sally Johnson& others "Constraints on Development and Change to Science Teacher's Practice in Egyptian Classroom" Journal of Education for Teaching، London: King's College University، 2000.*

269. *Sean Smith، Teacher Education"، Journal of Special Education Technology، Vol. 15، No.1، 2000.*

270. *Shamsa Al-Abd Al-Rasbiah "In-Service Training Needs of EFL Teachers in Oman" A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Education، College of Education، Sultan Qaboos University، Sultanate of Oman، 2006.*

271. *State Education Commission، People's Republic of China، The Development and Reform of Education in China 1995، International Conference on Education، 45th Session، Geneva: UNESCO، 1996.*

272. *The University of Edinburgh، Session School of Education 2003، Course Booklet– Egyptian English Teachers in Service Course، 16th April to 8th July 2003، Edinburgh: Moray House Institute of Education، 2003.*

273. *UNESCO: <u>A System Approach to Teaching and Learning Procedures</u>، A guide for Educators، 2nd edition، France، Paris: UNESCO، 1981.*

274. *Walter Caine Henderson، Trainee Guide: <u>Teacher Training Initiative–Seniors</u>، Dep. of Applied Linguistics& TESL، U.S.A.، Atlanta: Georgia State University، 2002.*

275. *Werner Schroon، In-Service Teacher Training in Germany "A Study Introduced to National Conference on Teacher Education، Preparation–Training Welfare" <u>International Experience Round– Table</u>، Cairo: 6–8 November 1996.*

276. *Woo Kiljoo، "Self-Perceptions of (EFL) Teachers in Korean Elementary Schools about their English Proficiency and Pre-service Education" Ph.D. University of Kansas، 2000، <u>Dissertation Abstracts International</u>، Vol.61، No.12، June 2001.*

277. *Zainab Al-Belushi "Non-Native Teachers' Use of Their Mother Tongue in Teaching English as a Second/ Foreign Language" Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master in English Language Teaching For Specific Purpose، Centre for English Language Teaching، College of Education، University of Warwick، United Kingdom، 2000.*

278. *Zhan. Ju، "Professional Development of English (EFL) Faculty Members in a large Comprehensive University China" the Teacher's Perspectives، Ph.D. the University of Tennessee، 2000. Dissertation Abstracts International. Vol.61، No.9، March، 2001.*

C: Computer search:-

279. *Arani، Mohammad Reza Sarkar، School-Based In-Service Teacher Training in Japan: Perspectives on Teacher's Professional Development، A valuable on: www.ERIC.com، 2001، ED 456109. Computer Search، 2005.*

280. *Baltra Liliana، In-Service Training for Teachers of English in Language Laboratory، A valuable on: www.ERIC.com، 1977، EJ 169972. Computer Search، 2005.*

281. *Berry، Roger، The Role of Language Improvement in In-Service Teacher Training: Killing Two Birds With One Stone، A valuable on: www.ERIC.com، 1990، EJ 405472. Computer Search، 2005.*

282. *Grimmett P.P. "Trends and Issues in Teacher Education in English Speaking Canada" Journal of Teacher Educator، London: Vol.27، No.4، Spring 1992.*

283. *Maxwell، D. Jackson "A Case Study of Training Teachers on Technology" 1997، Available on: http://www.fastweb?getdoc+ericdb+ericdoc+66751+24+waaa. Computer Search، 2006.*

284. *O' leary Robie "Teachers Training on Information Technology at Primary Level: The Secret of Success"1997، <u>http://www.into.ie.in-serv/etconf/roleary.htm</u>. Computer Search، 2006.*

285. *Pyton Joy Kreeft "Professional Development of Foreign Language Teachers" E.D. No.414768، 1997. Computer Search، 2004.*

286. *Santos، M.N. "Distance Education In، In- Service Teacher Training" Educational Media International، Vol.30، No.2، p.p. 55-57 June 1993، ERIC Accession، No. EJ 471153. Computer Search، 2006.*

287. *Schnackenberg، Heidi L.، <u>Teacher In-Service Training and the Incorporation of Technology into Teaching</u>، A valuable on: www.ERIC.com، 1999، ED 429555. Computer Search، 2005.*

288. *Shina، Mankichi& Chonan، Mitsuo، <u>Trends in the Reform of In-Service Teacher Training in Japan: Introduction of the Beginning Teachers' Training System</u>، A valuable on: www.ERIC.com، 1991، ED 340669. Computer Search، 2005.*

289. *Veenman، Simon& Others، "Coaching Beginning Teachers" 1998، European Conference on Educational Research، Ljublana، Slovenia: Sep.17-20-1998، A valuable on: <u>http://www.fastweb?getdoc+ericdb+ericdoc+1008862+16+waaa</u>. Computer Search، 2006.*